هدية
PRESENT

جامعـــة الازهر
كليـــة التربيـــة
قسم أصول التربيـة

تقويم برنامج التاهيل التربوى لمديرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية فى اثناء الخدمة بالبحرين

LIBRARY

اعـــداد
مبـارك على الجنيـــد

للحصول على درجة الماجستير فى التربيـة
(قسم أصول التربية)

اشـــراف
الاستاذ الدكـتور محمد سيف الدين فهمى
خبـير التخطيط والادارة
عميد كلية التربية ـ جامعة الازهر

١٤٠٢ هـ — ١٩٨٢ م

لا يعار
Not for Loan



جامعة البحرين
المكتبة
LIBRARY
University of Bahrain

إليه يصعد الكلم الطيب والعمل الصالح يرفعه

صدق الله العظيم

جامعة البحرين
المكتبة
LIBRARY
University of Bahrain

شكر وتقدير

احمد الله تعالى الذى يسر لى اتمام هذا البحث، وأصلى وأسلم على نبيه محمد صلى الله عليه وسلم ، وعلى آله وصحابته ، ومن سلك نهجه الى يوم الدين .

وانه من دواعى الغبطة أن أنجز هذا البحث تحت اشراف استاذى الدكتور محمد سيف الدين فهمى ، عميد كلية التربية ، جامعة الأزهر ، الذى أعطانى من وقته ، رغم تعدد مسئولياته وضخامتها ، ولقد كنت حين التقائى به التقى بخبرة علمية ، تتميز بالتنوع والتكامل والتجدد والعطاء الدائم ، والصبر والتواضع ، وكم كنت حريصا على الاستفادة من هذه الخبرة ، أسأل الله تعالى له خير جزاء الدنيا ، وحسن ثواب الآخرة .

ويسعدنى أن أقدم وافر الشكر والعرفان للدكتور حمد على السليطى وكيل وزارة التربية والتعليم بالبحرين ، فلقد وجدت عنده كل عون لمواصلة دراستى العليا ، وبما مدنى من ارشادات قيمة اثناء اعداد هذا البحث .

ويسرنى أن أقدم جزيل الشكر والامتنان للجنة التى انيط بها النظر فى اداة البحث (الاستبيان) ، لما قدمته من ملاحظات وجيهة ، ساعدتنى على اعداد هذه الاداة فى صورتها النهائية .

كما أقدم جزيل شكرى وتقديرى لمديرى الادارات التعليمية بوزارة التربية والتعليم بالبحرين الذين اجابوا على الاستبيان الموزع عليهم ، والذى استهدف تحسس بعض مشكلات الادارة التعليمية فى البحرين .

وأقدم خالص الشكر والثناء للوكيل المساعد للتعليم العام والفنى والمهنى بوزارة التربية والتعليم بالبحرين ، الذى سهل علىّ توزيع وجمع الاستبيان الموزع على مديرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية .

ويسرنى أن أقدم وافر الثناء لمديرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية الذين أجابوا على الاستبيان فى صدق وأمانة .

ولا يفوتنى أن أقدم فائق شكرى وثنائى الى أمناء المكتبات والعاملين فيها ، وخاصة مكتبات التأهيل التربوى ، التوثيق التربوى وكلية البحرين الجامعية بالبحرين ، ومكتبة كلية التربية بجامعة الأزهر ، والى كل من ساعدنى على انجاز هذا البحث .

وأخيرا أقدم عظيم التقدير ووافر الشكر لكل من وزارة التربية والتعليم بالبحرين وكلية البحرين الجامعية . لما قدموه الى من جهود طيبة ، شجعتنى على انجاز هذا البحث، والاستمرار فى مواصلة دراستى بكلية التربية بجامعة الأزهر .

والله الموفق .

محتويـــات الرســـالة

الرقم	الموضـــــوع	الصفحـــة
	الباب الاول : الأطار النظرى للدراسة	١
	الفصل الاول :	١ - ٨
	خطة البحث	
١	المقدمة	٣ - ٦
٢	تحديد المشكلة	٦
٣	أهداف البحث	٧
٤	حدود البحث	٧
٥	أهمية البحث	٧ ، ٨
٦	منهج البحث وأدواته	٨
٧	خطوات البحث	٨
	الفصل الثانى :	٩ - ٣٤
	الدراسات السابقة ذات الصلة بالبحث	
١	الدراسات العربية :	١٠ - ٢١
	١-١ : دراسة حكمت عبد الله البزاز	١٠ ، ١١
	١-٢ : دراسة خيرى عبد اللطيف قاسم اسماعيل	١١ ، ١٢
	١-٣ : دراسة محمد تقى سلمان	١٣
	١-٤ : دراسة حاتم عبيد جعفر الكيانى	١٤ ، ١٥
	١-٥ : دراسة المشكلات الادارية والفنية التى تواجه مدرسى المدارس فى المرحلة الالزامية. العراق	١٥ ، ١٦
	١-٦ : دراسة مصطفى الششتاوى مصطفى المر	١٦ - ١٩

الرقم	الموضـــــوع	الصفحـــة
	١-٧ : دراسة بديع محمود مبارك القاسم	١٩ ، ٢٠
	١-٨ : دراسة محمد مسعود الابيض	٢٠ ، ٢١
٢	الدراسات الاجنبية :	٢١ - ٣٤
	٢-١ : دراسة معهد التربية، الاونسروا ، اليونسكو ،	٢١ - ٢٤
	٢-٢ : دراسة احمد الخطيب وآخرين	٢٤ ، ٢٥
	٢-٣ : دراسة هيلين براون	٢٥ ، ٢٦
	٢-٤ : دراسة نانسى تريون	٢٦ ـ ٢٨
	٢-٥ : دراسة محمد احمد حسن	٢٨ - ٣٠
	٢-٦ : دراسة انثونى ارنيست	٣٠ ، ٣١
	تعقيب على الدراسات السابقة	٣٢ - ٣٤

الفصل الثالث :

	الادارة التعليمية فى البحرين ودواعـــى تطويرها .	٣٥ - ٥٩
١	بعض صفات الادارة التعليمية فى البحرين	٣٦ ، ٣٧
٢	بعض مشكلات الادارة التعليمية فى البحرين :	٣٧ - ٤١
	٢-١ : تسرب الكفاءات البشرية الى قطاعـات اخرى .	٣٨ ، ٣٩
	٢-٢ : غياب العمل التخطيطى لدى بعـــض الادارات التعليمية .	٣٩

الرقم	الموضـــــوع	الصفحـــة
	٢-٣ : عدم التنسيق بين خطة كـــل ادارة والادارات التعليمية الاخرى .	٣٩
	٢-٤ : نقص العناصر البشرية ذات الكفاءة المهنية	٣٩ ، ٤٠
	٢-٥ : عدم التقويم المستمر للجهود التى تبذلها كل ادارة فى ضوء الاهداف التربوية .	٤٠
	٢-٦ : عدم وضوح رؤية الاهداف التربوية لـــدى بعض القائمين على الادارة التعليمية .	٤٠
	٢-٧ : تداخل التخصصات بين بعـــض ادارات وزارة التربية والتعليم .	٤١
٣	بعض دواعى تطوير الادارة التعليمية والمدرسية فى البحرين :	٤١ - ٥٩
	٣-١ : تغير وظيفة المدرسة .	٤١ - ٤٣
	٣-٢ : التوسع فى التعليم .	٤٣ - ٤٧
	٣-٣ : تغير وسائل اعداد المعلم وتدريبه .	٤٧ - ٥١
	٣-٤ : الاعتراف بأهمية التعليم المستمر .	٥١ - ٥٤
	٣-٥ : انفتاح المدرسة على البيئة .	٥٤ - ٥٧
	٣-٦ : ضعف كفاية المديرين .	٥٧ - ٥٩
	الخلاصـــة .	٥٩
	الفصل الرابع :	٦٠ - ١٠٤
	١- الوضع الراهن للتأهيل التربوى فى أثناء الخدمة	

الرقم	الموضـــــوع	الصفحـــة
١-١ :	الحاجة الى تدريب المعلمين .	٦١ - ٦٤
١-٢ :	المحاولات الاولى لمعالجة المشكلة .	٦٤ - ٦٦
١-٣ :	مرحلة الاعداد لمشروع التأهيل التربوى .	٦٦ - ٦٨
١-٣-١ :	تحديد الاحتياجات العامة للدارسين .	٦٨
١-٣-٢ :	صياغة الاهداف العامة للمشروع .	٦٩
١-٣-٣ :	تصميم برنامج التأهيل التربوى .	٦٩ - ٧٢
١-٣-٤ :	اساليب التأهيل فى هذا المشروع .	٧٢ - ٧٧
١-٣-٥ :	وسائل التقويم وأدواته .	٧٧ ، ٧٨
١-٤ :	شروط قبول الدارس وتخرجه من التأهيل التربوى .	٧٩ ، ٨٠
١-٥ :	النتائج المترتبة على عمليات التقويم	٨٠ ، ٨١
١-٦ :	بعض المشكلات التى تواجه التأهيل التربوى .	٨١ - ٨٣
١-٧ :	الهيكل التنظيمى للمركز التربوى للتأهيل والتدريب .	٨٤
١-٧-١ :	تنظيم المركز التربوى للتأهيل والتدريب	٨٤ ، ٨٥
١-٧-٢ :	المهمة الاساسية للمركز التربوى للتأهيل والتدريب .	٨٦
١-٨ :	القائمون بالعمل فى المركز التربوى للتأهيل والتدريب .	٨٦
١-٨-١ :	الاختيار والاعداد .	٨٦ - ٨٨

الرقم	الموضـــــوع	الصفحـــــة
١-٨-٢ :	القائمون على التدريب من حيـــــث مؤهلاتهم وتخصصاتهم .	٨٨ - ٩٠
١-٩ :	خريجو التأهيل التربوى .	٩٠ - ٩٤
١-١٠ :	الحوافز المعطاة للدارسين .	٩٤ ، ٩٥
١-١١ :	متابعة الدارسين بعد التخرج .	٩٥
١-١٢ :	مراحل تطوير التأهيل التربوى .	٩٥ ، ٩٧
١-١٣ :	مكان التأهيل التربوى وتجهيزاته .	٩٧ - ٩٩
١-١٤ :	تعاون التأهيل التربوى مع اجهزة اخرى على المستوى العالم العربى والاقليمـــــى ومجالات هذا التعاون .	٩٩ ، ١٠٠
٢-	الوضع الراهن للتأهيل التربوى لمديـــرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية .	١٠٠
٢-١ :	أهداف التأهيل التربوى للادارة المدرسية	١٠٠ ، ١٠١
٢-٢ :	محتوى البرنامج .	١٠١ ، ١٠٢
٢-٣ :	أساليب التدريب بالبرنامج .	١٠٢
٢-٤ :	القائمون على التدريب .	١٠٢
٢-٥ :	وسائل التقويم وأدواته .	١٠٢ ، ١٠٣
	الخلاصـــــة .	١٠٤
	الفصل الخامس : بعض أسس واتجاهات تطوير برامج التدريب فى اثناء الخدمة .	١٠٥ - ١٣١

الرقم	الموضـــــــوع	الصفحـــــة
	١- بعض أسس تطوير برامج التدريب فى اثناء الخدمـة .	١٠٦ — ١١٣
	١-١ : الاسس العامة لبرامج التدريب .	١٠٦ ، ١٠٧
	١-٢ : أسس تنظيم البرنامج التدريبى .	١٠٨ - ١١٣
	٢- بعض الاتجاهات المستحدثة فى التدريب.	١١٣ - ١٣٠
	٢-١ : أسلوب النظم .	١١٣ - ١١٧
	٢-١-١ : تعريف أسلوب النظم .	١١٣ ، ١١٤
	٢-١-٢ : بعض عوامل ظهور اسلوب النظم .	١١٤ ، ١١٥
	٢-١-٣ : بعض المبادىء التى ينبغى مراعاتهـا عند تطبيق أسلوب النظم .	١١٥ ، ١١٦
	٢-١-٤ : مكونات أسلوب النظم .	١١٦ ، ١١٧
	٢-٢ : تربية المعلمين القائمة على الكفايات.	١١٧ - ١٢٢
	٢-٢-١: تعريف تربية المعلمين القائمين علـى الكفايات .	١١٨
	٢-٢-٢ : بعض الانتقادات الموجهة لهذا الاتجاه	١١٨ ، ١١٩
	٢-٢-٣ : بعض الخصائص العامة لهذا الاسلوب.	١١٩ - ١٢١
	٢-٢-٤ : تصميم برنامج تربية المعلمين القائم على الكفايات .	١٢١ ، ١٢٢
	٢-٣ : المنحى المتعدد الوسائل .	١٢٢ - ١٢٦
	٢-٣-١ : مقدمـة .	١٢٢ ، ١٢٣
	٢-٣-٢ : المقصود بالمنحى المتعدد الوسائل .	١٢٣
	٢-٣-٣ : مكونات المنحى المتعدد الوسائل .	١٢٣ ، ١٢٤

الرقم	الموضـــــوع	الصفحـــــة
	٢-٣-٤ : عناصر الاستحداث فى هذا المنحى .	١٢٥ ، ١٢٦
	٢-٤ : التعليم المصغر .	١٢٦ - ١٣١
	٢-٤-١ : مقدمـــة .	١٢٦ ، ١٢٧
	٢-٤-٢ : المقصود بالتعليم المصغر .	١٢٧
	٢-٤-٣ : أهمية التعليم المصغـــر .	١٢٧ ، ١٢٨
	٢-٤-٤ : خصائص التعليم المصغـر .	١٢٨ ، ١٢٩
	٢-٤-٥ : الخطوات المتبعة فى عملية التعليـــم المصغر .	١٢٩ ، ١٣٠
	خلاصـة الفصـل .	١٣٠ ، ١٣١
	الباب الثانى : الاطار العملى للبحث :	١٣٢ - ١٩٤
	الفصل السادس : الدراسة الميدانية للبحث .	١٣٣
١	تصميم الاستبيان واستخدامه	١٣٣ - ١٣٨
	الدراسة العمليـة للبحث :	
٢	التخطيط لبرنامج التأهيل للادارة المدرسية	١٣٨
	٢-١ : المشاركة فى التخطيط .	١٣٨
	٢-٢ : ادوار المشاركين فى تخطيط البرنامج .	١٣٩
	٢-٣ : ضرورة المشاركة فى تخطيط البرنامج .	١٣٩
	٢-٤ : مبررات المشاركة فى تخطيط البرنامج .	١٤٠ ، ١٤١
	٢-٥ : ارتباط تخطيط البرنامج بالحاجـــات التدريبية .	١٤١ - ١٤٣

الرقم	الموضـــــوع	الصفحـــة
٣	أهـــداف البرنامـــج .	١٤٤ - ١٤٦
٤	محتوى البرنامج وموضوعاته :	١٤٦
	٤-١ : خصائص المحتوى الجيد .	١٤٦ ، ١٤٧
	٤-٢ : موضوعات برنامج التأهيل التربوى .	١٤٨
	٤-٢-١ : موضوعات البرنامج للادارة المدرسية . السنة الدراسية الاولى - من حيـــث قيمتها العملية للمدير .	١٤٨ - ١٥٠
	٤-٢-٢ : موضوعات التخصص (الادارة المدرسية) السنة الدراسية الثانية ، من حيث قيمتها العملية للمدير .	١٥١ - ١٥٤
	٤-٢-٣ : موضوعات البرنامج فى التربية وعلم النفس السنة الدراسية الاولى ، من حيث قيمتها العملية للمدير .	١٥٤ - ١٥٦
	٤-٢-٤ : موضوعات التربية وعلم النفس (السنـــة الدراسية الثانية) من حيث قيمتهـــا العملية للمدير .	١٥٧ - ١٦٠
٥	مواد الدراسة الذاتية (التعيينات الدراسية)	١٦٠ - ١٦٢
٦	أساليب التأهيل التربوى للادارة المدرسية	١٦٣
	٦-١ : الحلقات الدراسية .	١٦٣ - ١٦٥
	٦-٢ : اساليب التربية العملية .	١٦٦
	٦-٢-١ : اكثر اساليب التربية العملية استخداما	١٦٦
	٦-٢-٢ : مزاصفات أساليب التربية العملية .	١٦٧ - ١٦٩

الرقم	الموضـــــوع	الصفحـــة
٧	الدورات الصيفيـة :	١٧٠ ، ١٧١
٨	الوسائل التعليمية التعلمية :	
	اكثر الوسائل التعليمية التعلمية استخداما .	١٧٢ - ١٧٤
٩	القائمون على التدريـب :	١٧٤ ، ١٧٥
١٠	الامكانـات :	
	١٠-١ : المكتبـة .	١٧٦ ، ١٧٧
	١٠-٢ : المكـان .	١٧٧ - ١٧٩
	١٠-٣ : مدة ووقت الدورات الاساسية :	١٨٠
	١٠-٣-١ : مدة الدورات الاساسيـة .	١٨٠
	١٠-٣-٢ : وقت انعقاد الدورات الاساسية .	١٨٠ - ١٨٣
	١٠-٤ : الحوافـز .	١٨٣ - ١٨٥
١١	وسائل التقويم وأدواته :	
	١١-١ : وسائل التقويم وأدواته من حيث مـدى استخدامها .	١٨٥ ، ١٨٦
	١١-٢ : مواصفات وسائل التقويم وأدواته .	١٨٦ ، ١٨٧
١٢	تقويم نتاجات البرنامج :	١٨٨ ، ١٨٩
١٣	المتابعـة	
	١٣-١ : مدى ممارسة المديرين لنتاجات البرنامج بعد التخرج .	١٩٠ ، ١٩١
	١٣-٢ : ضرورة تنظيم برنامج للمتابعة	١٩٢

الرقم	الموضـــــوع	الصفحـــة
	٣-١٣ : وسائل تنفيذ برنامج للمتابعة .	١٩٢ — ١٩٤
	الفصل السابع : نتائج الدراسة الميدانيـــة وتوصياتها .	١٩٥ - ٢٢١
	نتائج الدراســـة .	١٩٦
١	التخطيط لبرنامج التأهيل للادارة المدرسية .	١٩٦
	١-١ : المشاركة فى تخطيط البرنامج	١٩٦
	١-٢ : ادوار المشاركين فى تخطيط البرنامج .	١٩٦
	١-٣ : ضرورة المشاركة فى تخطيط البرنامج .	١٩٧
	١-٤ : مبررات المشاركة فى تخطيط البرنامج .	١٩٧
	١-٥ : ارتباط تخطيط البرنامج بالحاجـــات التدريبية .	١٩٧ ، ١٩٨
٢	أهداف البرنامـــج .	١٩٨
٣	محتوى البرنامج وموضوعاته .	١٩٩
	٣-١ : خصائص محتوى البرنامج .	١٩٩
	٣-٢ : موضوعات البرنامج .	١٩٩ ، ٢٠٠
٤	مواد الدراسة الذاتية (التعيينات الدراسية) :	٢٠٠ ، ٢٠١
٥	أساليب التأهيل التربوى للادارة المدرسية .	٢٠١
	٥-١ : الحلقات الدراسية .	٢٠١ ، ٢٠٢
	٥-٢ : اساليب التربية العملية .	٢٠٢
	٥-٢-١ : مواصفات اساليب التربية العملية .	٢٠٢ ، ٢٠٣

الرقم	الموضـــــوع	الصفحـــة
٦	الدورات الصيفيـــة .	٢٠٣
٧	الوسائل التعليمية التعلمية .	٢٠٤
٨	القائمون على التدريب .	٢٠٤
٩	الامكانـــات .	
	٩-١ : المكتبـــة .	٢٠٤ ، ٢٠٥
	٩-٢ : مكان التأهيل التربوى .	٢٠٥
	٩-٣ : مدة ووقت الدورات الاساسية .	٢٠٦
	٩-٣-١ : مدة الدورات الاساسية .	٢٠٦
	٩-٣-٢ : وقت انعقاد الدورات الاساسية .	٢٠٦
	٩-٤ : الحوافـــز .	٢٠٦
١٠	وسائل التقويم وأدواتـه .	٢٠٧
	١٠-١ : وسائل التقويم وأدواته : من حيث كفاية استخدامها .	٢٠٧
	١٠-٢ : المواصفات المرغوبة فى وسائل التقويـــم وأدواته .	٢٠٧
١١	تقويم نتاجات البرنامج .	٢٠٨
١٢	المتابعة .	٢٠٨
	١٢-١ : مدى تمثل المدير للممارسات التى اكتسبها خلال تأهيله بعد تخرجه .	٢٠٨
	١٢-٢ : الصعوبات التى تحول دون التطبيـــق المستمر للممارسات التى اكتسبها المديـــر خلال البرنامج .	٢٠٩

الرقم	الموضـــــوع	الصفحـــة
	١٢-٣ : ضرورة توفير برنامج للمتابعة .	٢٠٩
	١٢-٤ : وسائل تنفيذ برنامج المتابعة .	٢٠٩
	التوصيـــات	
١	تخطيط البرنامـج .	٢١٠ ، ٢١١
٢	أهداف البرنامـج .	٢١١
٣	محتوى البرنامـج .	٢١١ ، ٢١٢
٤	موضوعات البرنامـج .	٢١٢
٥	مواد الدراسة الذاتية (التعيينات الدراسية) .	٢١٣
٦	اساليب التأهيل التربوى للادارة المدرسية .	
	٦-١ : الحلقات الدراسيـة .	٢١٣
	٦-٢ : اساليب التربية العملية .	٢١٤
٧	الدورات الصيفيـة .	٢١٤ ، ٢١٥
٨	الوسائل التعليمية التعلمية .	٢١٥
٩	القائمون على التدريب .	٢١٥
١٠	الامكانـات .	٢١٦
	١٠-١ : المكتبـة .	٢١٦
	١٠-٢ : الحوافـز .	٢١٦
١١	وسائل التقويم وأدواته .	٢١٧
١٢	تقويم نتاجات البرنامج .	٢١٧ ، ٢١٨
١٣	المتابعـة .	
١٤	أهم توصيات البحث .	٢١٩ ، ٢٢١
	المراجـع	٢٢٢ - ٢٣٧
	الملاحق	١ - ٧٣

الجداول

الرقم	الموضوع	الصفحة
١	نمو اعداد الطلبة والفصول الدراسية والمدرسين من ٧٥/١٩٧٦ الى ٧٩/١٩٨٠ .	٤٥
٢	عدد المدرسين فى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية حسب المؤهل وفئة العمر والجنسية لعام ٧٤/١٩٧٥ .	٦٣
٣	درجات السنتين للدارس بالتأهيل التربوى .	٧٨
٤	يبين المرشدين التربويين من حيث مؤهلاتهم وتخصصتهم .	٨٩
٥	يبين خريجى التأهيل التربوى من حيث عددهم وسنة تخرجهم .	٩٢
٦	التجهيزات المتوفرة وغير المتوفرة بالتأهيل التربوى .	٩٨
٧	يبين المديرين والمديرات من حيث فئات العمر .	١٣٦
٨	يبين المديرين والمديرات من حيث سنوات الخبرة	١٣٧
٩	رأى المديرين فيما يختص بمشاركتهم فى تخطيط البرنامج .	١٣٨
١٠	يبين استجابات المديرين فيما يتعلق بالادوار التى اتيحت لهم للمشاركة فى تخطيط البرنامج .	١٣٩
١١	يبين استجابات المديرين فيما يختص بضرورة مشاركتهم فى تخطيط البرنامج .	١٤٠
١٢	يبين استجابات المديرين فيما يتعلق بالمبررات التى تدعو الى مشاركتهم فى تخطيط البرنامج .	١٤٠

الرقم	الموضـــــوع	الصفحـــة
١٣	يبين استجابات اخرى فيما يتعلق بالمبررات التى تدعو الى عدم مشاركتهم فى تخطيط البرنامج .	١٤١
١٤	يبين استجابات المديرين فيما يتصل بمدى ارتباط البرنامج بالحاجات التدريبية .	١٤٣
١٥	يبين رأى المديرين فيما يتعلق بمدى توفـــــر المواصفات الجيدة فى أهداف البرنامج .	١٤٥
١٦	يبين رأى المديرين فيما يتصل بمدى توفر الخصائص الجيدة فى محتوى البرنامج .	١٤٧
١٧	يبين رأى المديرين فى موضوعات الادارة المدرسية (السنة الدراسية الاولى) من حيث قيمتها العمليـة لهـم .	١٥٠
١٨	يبين رأى المديرين فى موضوعات الادارة المدرسية (السنة الدراسية الثانية) من حيث قيمتها العملية لهـم .	١٥٢ ، ١٥٣
١٩	يبين رأى المديرين فى موضوعات التربية وعلـــــم النفس (السنة الدراسيةالاولى) من حيث قيمتهـــا العملية لهم .	١٥٥ ، ١٥٦
٢٠	يبين رأى المديرين فى موضوعات التربية وعلـــــم النفس (السنة الدراسية الثانية) من حيث قيمتهـــا العملية لهم .	١٥٨ ، ١٥٩

الرقم	الموضـــــوع	الصفحـــة
٢١	يبين رأى المدبرين فيما يتعلق بمدى توفـــر المواصفات الجيدة فى مواد الدراسة الذاتيـــة (التعيينات الدراسية) .	١٦١ ، ١٦٢
٢٢	يبين رأى المدبرين فيما يتصل بمدى توفـــر المواصفات الجيدة فى الحلقات الدراسية .	١٦٤ ، ١٦٥
٢٣	يبين رأى المدبرين فيما يختص باستخدام اساليب التربية العملية .	١٦٦
٢٤	يبين رأى المدبرين فيما يتعلق بتوفر المواصفات المرغوبة فى أساليب التربية العملية .	١٦٨ ، ١٦٩
٢٥	يبين رأى المدبرين فيما يتصل بمدى توفـــر المواصفات الجيدة فى الدورات الصيفية .	١٧١
٢٦	يبين رأى المدبرين فيما يتعلق بمدى استخـــدام الوسائل التعليمية التعلمية .	١٧٣
٢٧	يبين رأى المدبرين فيما يتصل بمدى توفـــر المواصفات المرغوبة فى القائمين على التدريب .	١٧٥
٢٨	يبين رأى المدبرين فيما يتصل بمدى استعمـــال مكتبة التأهيل التربوى .	١٧٦
٢٩	يبين رأى المدبرين فيما يتعلق بالاسباب المعوقة لاستعمال المكتبة .	١٧٧
٣٠	يبين رأى المدبرين فيما يتصل بمدى مناسبة مكان انعقاد الدورة .	١٧٨

الرقم	الموضوع	الصفحة
٣١	يبين رأى المديرين فيما يتصل بالاسباب التى جعلت مكان الدورة مناسبا (الى حد ما) أو (غير مناسب) .	١٧٩
٣٢	يبين رأى المديرين فيما يتعلق بمدى كفاية مدة الدورات الاساسية .	١٨٠
٣٣	يبين رأى المديرين فيما يتصل بمدى مناسبة انعقاد الدورات الاساسية .	١٨١
٣٤	يبين رأى المديرين فيما يتصل بالمبررات التى جعلت وقت انعقاد الحلقات الدراسية مناسبا	١٨٢
٣٥	يبين رأى بعض الاستجابات فيما يتصل بتعديل وقت انعقاد الحلقات الدراسية .	١٨٢
٣٦	يبين رأى المديرين فيما يتصل بالمبررات التى تدعو الى تعديل وقت انعقاد الحلقات الدراسية .	١٨٣
٣٧	يبين رأى المديرين فيما يتصل بمدى رضاهم عن الحوافز المقدمة لهم من التأهيل التربوى .	١٨٤
٣٨	يبين رأى المديرين فيما يتعلق بالمقترحات المساعدة على تحسين الحوافز السابقة .	١٨٥
٣٩	يبين رأى المديرين فيما يتعلق باستخدام وسائل التقويم وأدواته .	١٨٦

الرقم	الموضـــــوع	الصفحـــة
٤٠	يبين رأى المديرين فيما يتصل بمدى توفـــر المواصفات المرغوبة فى وسائل التقويم وأدواته .	١٨٧
٤١	يبين رأى المديرين فيما يتعلق بمدى نجـــاح البرنامج فى تحقيق النتاجات المطلوبة منه .	١٨٩
٤٢	يبين رأى المديرين فيما يتصل بمدى تمثلهـــم للممارسات التى اكتسبوها من خلال البرنامـــج بعد تخرجهم .	١٩٠
٤٣	يبين رأى المديرين فيما يتصل بالمبررات الـــتى تحول دون تمثلهم للممارسات التى اكتسبوها خلال البرنامج بعد تخرجهم .	١٩١
٤٤	يبين رأى المديرين فى ضرورة توفير برنامـــج للمتابعة .	١٩٢
٤٥	يبين رأى المديرين بالوسائل المقترحة فى تنفيـذ برنامج المتابعة .	١٩٣

الباب الاول

الباب الاول

الاطار النظرى للبحث

يضم هذا الباب الفصول التالية

١ - الفصل الاول : الخطة العامة للبحث

٢ - الفصل الثانى : الدراسات السابقة ذات الصلة بالبحث .

٣ - الفصل الثالث : الادارة المدرسية فى البحرين ودواعى تطويرها .

٤ - الفصل الرابع : الوضع الراهن للتأهيل التربوى فى اثناء الخدمة بالبحرين .

٥ - الفصل الخامس: بعض اسس واتجاهات تطوير برامج التدريب فى أثناء الخدمة .

الفصل الأول

الفصل الاول

الخطة العامة للبحث

هدفه - أهميته - خطواته

الفصل الاول

الخطة العامة للبحث

١ - المقدمة :

يشهد النظام التعليمى فى البحرين تغييرات ملموسة ، وخاصة فى العشر السنوات الاخيرة ، ابرزها تطوير المناهج الدراسية ، وتطوير اعداد المعلم وتدريبه وتوجيهه ، والتوسع فى المبانى المدرسية ، وذلك بهدف تجويد نوعية التربية المتاحة للطلاب فى هذه المدارس .

ويتطلب توظيف تلك التغييرات وغيرها لاقصى حد ممكن ؛ فيما يتطلب تطوير ممارسات مدير المدرسة ، وذلك لمساعدته على القيام بادواره الجديدة المنوطة به لانه (ما لم تزود النظم التعليمية بالاداريين العصريين الذين دربوا تدريبا ملائما ، والذين حسن اعدادهم وتوفرت لديهم معارف جديدة متطورة ومستمرة وأدوات حديثة للتحليل والبحث والتقويم ... فانه لن يحدث انتقال وتحول فى التعليم من تعليم تقليدى قديم الى تعليم عصرى) [١] ، من أجل ذلك نظمت وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع معهد التربية . الاونروا ، اليونسكو [٢] مشروعا عام ١٩٧٣، لتأهيل مديرى ومعلمى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية .

---

(١) ف . كومبز : ازمة التعليم فى عالمنا المعاصر ، ترجمة د . احمد خيرى كاظم و د . جابر عبد الحميد جابر ، دار النهضة العربية ، القاهرة ١٩٧١ ، ص ٢٧٦ .

(٢) الاونروا UNRWA ، احدى منظمات الامم المتحدة ، انشئت عام ١٩٤٩ ، لاغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين ، وانشئ معهد التربية التابع للاونروا عام ١٩٦٤ بالتعاون مع اليونسكو للاشراف على تعليم الفلسطينيين وتدريب القائمين على التعليم .

ولقد استعان هذا المشروع بخبرات هذا المعهد كخبرته في استخدام " المنحى المتعدد الوسائل" ، وخبرته في تنظيم الدورات التدريبية ، كما استعان ببعض المواد التعليمية التي يعدها المعهد لمتدربيه .

وللتعرف على فاعلية هذا المشروع طلبت وزارة التربية والتعليم في نطاق التعاون مع منظمة اليونسيف مساعدتها على اجراء تقييم شامل لمشروع التأهيل التربوي في فبراير ١٩٧٦ (١) ، كما قام احد خبراء معهد التربية - الاونروا ، اليونسكو بدعوة من الوزارة بدراسة امكانية تطوير خدمات وانشطة التأهيل التربوي في اثناء الخدمة في نوفمبر ١٩٧٦ (٢) كذلك استدعت الوزارة خبيرا في عام ١٩٧٨ للغرض ذاته. وذلك بالتعاون مع مكتب اليونسيف في ابو ظبي (٣) . وكان من أهم توصيات الدراسة الاخيرة (ان هناك حاجة ماسة لتطوير برامج ومناهج التأهيل ، وكذلك برامج وأساليب وأنشطة الدورات التدريبية القصيرة ، لتتمشى مع

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مكتب وكيل الوزارة المساعد للتخطيط والمناهج والعلاقات الثقافية : تقرير عن مهمة بعثة اليونسيف لتقييم مشروع التأهيل التربوي بالوزارة ، في ١٩/٢/١٩٧٦ .

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مشروع التأهيل التربوي أثناء الخدمة : تقرير حول زيارة الاستاذ لطفي سوريال رئيس قسم الخدمات الخارجية بمعهد التربية ، الاونروا ، اليونسكو لمشروع التأهيل التربوي ، في الفترة من ١٧ - ٢٤ نوفمبر ١٩٧٦ .

(٣) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، المركز التربوي للتأهيل والتدريب ، تقرير عن زيارة الاستاذ لطفي سوريال رئيس وحدة الخدمات الخارجية ، معهد التربية ، اونروا / اليونسكو ، في الفترة من ٩ الى ١٣ مايو ١٩٧٨ .

احتياجات التعليم العام والتطويرات المنهجية المستجدة) [١] ، كما أن هنالك استمرارا فى تطوير النظام التعليمى متمثلا هذا فى مناحى كثيرة منها :

الاستمرار فى تطوير المناهج الدراسية [٢] ، والاستمرار فى تطوير نظام اعداد المعلمين قبل الخدمة وذلك بانشاء كلية البحرين الجامعية [٣] وتطوير تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة بالحاق المركز التربوى للتأهيل والتدريب بكلية البحرين الجامعية [٤] . كل هذه المبررات السابقة ، وما دعت اليه بعض حلقات ومؤتمرات تدريب المعلمين كالدعوة الى اعطاء (المزيد من الاهتمام الى تقويم البرنامج التدريبى تقويما شاملا من حيث أهدافه ، ومضامينه ، وانشطته التعليمية وأساليبه وأدواته ..) [٥] ، كل هذه المبررات تبرز الحاجة الى (اجراء بحوث ودراسات ميدانية عن اوضاع المناهج والتدريب فى اثناء الخدمة فى الوطن العربى تستخدم اساسا لتحسين العملية التدريبية) [٦] .

---

(١) المرجع السابق (ص ١) .

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة المناهج والكتب والوسائل التعليمية : الاتجاهات التى استجدت فى التربية والتعليم خلال الاعوام ٧٦/ ١٩٧٧ ، ٧٧/ ١٩٧٨ ، ٧٨/ ٧٩ (بدون تاريخ) ص ١ .

(٣) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم : دليل نظم التعليم فى المؤسسات التعليمية المختلفة بدولة البحرين ، ١٩٧٩ ، ص ٤٤ .

(٤) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم : قرار رقم :٧٩٨٩ / ١٦٨-١ / ٨١ التاريخ : ١٩/ ٩/ ١٩٨١ .

(٥) معهد التربية ، الاونروا ، اليونسكو : المؤتمر الثانى لمديرى مشروعات تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة ، البحرين ، (٣-٨ ابريل) ، ١٩٧٦ .

(٦) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم : حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، البحرين . (٢٣-٢٩) نوفمبر ١٩٧٥ ، ص ٢٦ ، مرجع سابق .

وخلاصة القول أن هناك حاجة الى تقويم برنامج التأهيل التربوى لمديرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية ، بهدف ادخال تحسينات فى جوانب هذا البرنامج والتى تحتاج الى ذلك ، او التفكير فى برامج مستحدثة فى ضوء الاتجاهات العالمية لتطوير برامج التدريب للقائمين على العملية التربوية .

٢ - تحديد المشكلة :

يمكن تحديد المشكلة فى السؤال التالى :

ما مدى صلاحية برنامج التأهيل التربوى لمديرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية بالبحرين ، استنادا الى نتائج تقويم خريجيه وآرائهم فى البرنامج ؟

ويتفرع من هذا السؤال الاسئلة التالية :

١ - لماذا ينبغى تطوير برنامج التأهيل التربوى لمديرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية فى اثناء الخدمة ؟

٢ - ما واقع برنامج التأهيل التربوى لمديرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية من حيث اهدافه وممارساته ؟

٣ - ما الاسس العامة والاتجاهات المستحدثة فى التدريب والمساعدة على تنظيم برامج تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة ؟

٤ - ما نقاط القوة والضعف فى برنامج التأهيل التربوى لمديرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية من وجهة نظر خريجيه وآرائهم ؟

٥ - ما التوصيات والمقترحات التى تساعد على تطوير هذا البرنامج فى ضوء ما تسفر عنه النتائج السابقة ؟

٣ - أهـداف البحـث :

يستهدف هذا البحث ما يلى :

أ - ادراك بعض دواعى تطوير ممارسات مديرى المدارس الابتدائيـة والابتدائية الاعدادية فى البحرين .

ب - عرض لواقع التأهيل التربوى المنظم لمديرى ومعلمى المـدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية .

حـ - التعرف على بعض الاسس والاتجاهات المستحدثة والمساعدة علـى تنظيم برامج التأهيل للمديرين والمعلمين فى اثناء الخدمة .

د - التوصل الى بعض المقترحات والتوصيات المساعدة على تطويـر البرنامج المذكور .

٤ - حـدود البحـث :

يقوّم برنامج التأهيل التربوى لمديرى المدارس الابتدائيـة والابتدائية الاعدادية فى اثناء الخدمة من وجهة نظر خريجيه مـن المديرين . ومن عام ١٩٧٣ الى عام ١٩٨٠م .

٥ - اهميـة البحـث :

- يساعد القائمين بالتأهيل التربوى فى اثناء الخدمة على تطويـر الجوانب التى هى فى حاجة الى تطوير فى هذا البرنامج .
- التوصل الى معايير تقويمية ، يمكن بعد تطويرها تقويم برامـج تأهيلية مشابهة .

- يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة فى التخطيط لبرامج تدريبية مستحدثة اخرى .

منهج البحث وأدواته :

يستخدم الباحث : المنهج الوصفى مع توظيف :

١ - الوثائق والتقارير والدراسات والمراجع والكتب ذات العلاقة بالدراسة .

٢ - استبيان يتم توزيعه على خريجى التأهيل التربوى من مديرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية لتقويم البرنامج من وجهة نظرهم .

خطوات البحث :

تضمنت خطوات البحث النقاط التالية :

١ - عرض بعض الدراسات العربية والاجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة .

٢ - تحديد بعض دواعى تطوير ممارسات مديرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية .

٣ - التعرف على واقع برنامج التأهيل التربوى لمديرى المدارس الابتدائية من حيث أهدافه وممارساته .

٤ - عرض لبعض الاسس والاتجاهات المستحدثة والمساعدة على تنظيم برامج التدريب فى اثناء الخدمة .

٥ - تقويم برنامج التأهيل التربوى لمديرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية من وجهة نظر خريجيه .

٦ - تقديم التوصيات والمقترحات المساعدة على تطوير البرنامج المذكور .

الفصل الثانی

الفصل الثانى

الدراسات السابقة ذات الصلة بالبحث

الفصل الثانى

الدراسات السابقة ذات الصلة بالبحث

يعرض الباحث فى هذا الفصل بعض الدراسات المتصلة بالادارة المدرسية وتدريب المعلمين ، لابراز ما تحظى به الادارة المدرسية من أهمية فى مجال البحوث ، ولادراك أهمية تدريب المديرين كعنصر اساسى فى توجيه التعليم وتطويره ، وكذلك للاطلاع على نماذج مختلفة من التدريب ، ولتحديد مدى استفادة البحث من هذه الدراسات ، والتى ستوضح بعد عرض الدراسات التالية :

١ - الدراسات العربية السابقة ذات الصلة بالبحث :

١-١- دراسة حكمت عبد الله البزاز وأخرين [1] :

يهدف البحث الى الاجابة على الاسئلة التالية :

١) ما الاتجاهات الحديثة فى ادارة المدرسة الابتدائية من حيث :

- اختيار مديرى المدارس وتدريبهم .
- طبيعة العلاقات والواجبات الفنية التى يمارسها مدير المدرسة .
- الواجبات الادارية لمدير المدرسة وواجباته نحوهم ؟

٢) ما واقع الادارة المدرسية الابتدائية من حيث :

---

(١) وزارة التربية والتعليم ، المديرية العامة للتخطيط التربوى ، العراق ادارة المدرسة الابتدائية : تحليل وتقويم ، حكمت عبد الله البزاز وآخرين ، كانون الثانى ، ١٩٧٤ .

- اختيار مديرى المدارس وتدريبهم .
- علاقة المدير بالاخرين وتدريبهم .
- الواجبات الادارية لمدير المدرسة ومعاونيه والمعلمين .

٣) ما مدى اقتراب واقع الادارة المدرسية فى العراق من الاتجاهات الحديثة ؟

٤) ما المقترحات والتوصيات التى تساعد فى تحسين مستوى العملية الادارية فى المدرسة الابتدائية العراقية ؟

ولقد تحدد البحث بدراسة واقع الادارة المدرسية فى عينة من المدارس الابتدائية الرسمية النهارية فى بغداد ، وخاصة فيما يتعلق بمهام وواجبات مدير المدرسة الابتدائية . واستخدم البحث الاداتين : الاستبيان والمقابلة ، ومن نتائج البحث : ان التدريب لم يكن شاملا للمديرين والمديرات ، وهو يجرى بصورة غير متكافئة فى المحافظات ، حيث يعتمد ذلك على مدى قدرة المحافظة وامكانياتها فى مجال تدريب المديرين ، كما أن هذه المديريات كثيرا ما تشكو ضعف اجهزتها التدريبية ، وقلة امكانياتها وفوق ذلك كله ، فان برامج تدريب المديرين نظرية بحتة ، حيث لا تجد فيها أى جانب تطبيقى ، مما يفقدها الكثير من مقوماتها .

١-٢ - دراسة خيرى عبد اللطيف قاسم اسماعيل[١] :

الهدف من هذه الدراسة تقييم واقع الممارسات الادارية لمدير المدرسة الابتدائية التابعة لوكالة الغوث الدولية فى الاردن ، حيث قام

(١) خيرى عبد اللطيف قاسم اسماعيل : واقع الممارسات الادارية لمدير المدرسة الابتدائية فى مدارس وكالة الغوث الدولية فى الاردن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاردنية ، حزيران ، ١٩٧٦ .

الباحث بدراسة ميدانية استخدم فيها الاسلوب المسحى الذى يهدف الى تقييم الممارسات الادارية الراهنة لمديرى المدارس الابتدائية التابعة لوكالة الغوث الدولية فى الاردن ، وتم اختيار عينة الدراسة من بين افراد مجتمع الدراسة من المديرين والمديرات ، وذلك بنسبة ٧ر٣١٪ من المجتمع الاصلى ، مع مراعاة المتغيرات المطلوبة : المؤهلات ، سنوات الخبرة - وعينة أخرى من مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات بنسبة ٤ر٣٠ ٪ من المجتمع الاصلى ، وللكشف عن واقع الممارسات الادارية لمدير المدرسة استخدم الباحث الاداتين :

- استبيان خاص بالمديرين والمديريات .
- استبيان خاص بالمعلمين والمعلمات .

وبعد المعالجة الاحصائية اتفقت العينتان على قيام المديرين والمديريات بالاعمال الكتابية والادارية والمحافظة على المبانى المدرسية والتجهيزات المدرسية ، ولقد حصل هذا المجال على أعلى نسبة .

واتفقت العينتان كذلك على أنه لا يوجد الاهتمام المطلوب بتنمية علاقة المدرسة بالمجتمع ، وقد كانت نسبة ممارساتها أقل من جميع مجالات العمل الاخرى .

واختلفت العينتان فى مجالات : النمو المهنى للمعلمين ، وادارة شئون المعلمين ، وتحسين المنهج ، وادارة شئون التلاميذ ، فهى فى درجة ممارستها عند المديرين مرتفعة ، متوسطة فى درجة ممارستها عند المعلمين . ولم يتضح أثر مستوى الاعداد الاكاديمى ، والذين يتمتعون بنفس مستوى الاعداد المهنى على مستوى ممارساتهم الادارية ، كما لم يتضح أثر سنوات الخدمة .

١-٣ - دراسة محمد تقى سلمان[١] :

هدف الباحث من دراسته محاولة وضع برنامج تدريبى لرفع مستوى اداء مديرى المدارس الابتدائية فى بغداد فى بعض الجوانب المتصلة بالادارة المدرسية . وللوصول الى هذا الهدف استطلع الباحث آراء المتخصصين والمشرفين التربويين لمعرفة الاعمال المهنية التى ينبغى أن يؤديها مدير المدرسة الابتدائية ، وبالتالى تحديد جوانب الاداء المهنى المطلوبة لمديرى المدارس الابتدائية ، كذلك وجه الباحث استبيانا للمديرين لمعرفة احتياجاتهم المهنية ، وفى ضوء ذلك اعد الباحث برنامجا تدريبيا تأكد من صدقه ، ثم قام الباحث ببناء اختبار تحصيلى (معرفى ومواقف) واستمارة تقويم ، وبعد ضبطهما من حيث الصدق والثبات طبقهما قبل استخدام البرنامج التدريبى المقترح ، ثم اجرى التجربة وذلك بتوزيع العينة الى ثلاث مجموعات : ضابطة ، لم يخضعها للتدريب ، وتجريبية (أ) ، واستخدام أسلوب المراسلة فى تدريبها ، وتجريبية (ب) ، واستخدم اسلوب الورشة فى تدريبها ، ثم اعاد الباحث استخدام الاختبار واستمارة التقويم السابقتين ، وبمقارنة النتائج القبلية والبعدية ، خرج الباحث بأن دراسة البرنامج عن طريق الورشة الدراسية اكثر نفعا وثباتا من الدراسة عن طريق المراسلة .

---

(١) محمد تقى سلمان : وضع برنامج تدريبى لرفع مستوى أداء مديرى المدارس الابتدائية فى بغداد ، رسالة ماجستير غير منشورة قسم المناهج ، كلية التربية ، جامعة عين شمس، ١٩٧٩ .

١-٤ - دراسة حاتم عبيد جعفر الكنانى[١] :

يهدف البحث الى :

- تقييم مديرى ومديرات المدارس الابتدائية من قبل المعلمين والمعلمات فى ضوء بعض الممارسات الادارية التى يقوم بها مدير المدرسة الابتدائية ، وبطريقة التمايز السيمانتى

- التعرف على مدى اختلاف تقييم المديرين والمديرات (تبعا لجنسيتهم وشهاداتهم ، ومدى خدمتهم) .

ويتحدد البحث الحالى بتقييم معلمى ومعلمات مدينة بغداد لمديرى ومديرات مدارسهم فى ضوء الممارسات الادارية المحددة فى هذا البحث .

ولقد اعتمد البحث الحالى طريقة التمايز السيمانتى ، وقد تم التوصل الى مكونات اداة البحث عن طريق دراستين استطلاعيتين ، الاولى لاختيار الممارسات التى يقوم بها مدير المدرسة الابتدائية ، والاخرى لتحديد المقاييس التى يقوّم وفقها تقدير تلك الممارسات .

ولقد اشارت النتائج الى أن ست ممارسات فقط قد قيمت ايجابيا وهى : توزيع الدروس على المعلمين ، ونشر الوعى الوطنى والقومى فى المدرسة ، وعقد الاجتماعات مع الهيئة التعليمية ، وتنظيم النشاطات اللاصفية ، والمحافظة على الضبط والنظام ، وتوزيع اعمال ومسئوليات

---

(١) حاتم عبيد جعفر الكنانى : تقييم مديرى ومديرات المدارس الابتدائية من قبل معلمى مدارسهم ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، تشرين الثانى ، ١٩٧٧ .

العاملين فى المدرسة ، اما بقية الممارسات فقد قيمت تقييما سلبيا .

كما أظهرت نتائج البحث ان ليس هنالك علاقة لجنس مدير المدرسة ودرجات تقييمه من قبل المعلمين ، فى حين ظهر ان هنالك علاقة سلبية بين مدة خدمة مدير المدرسة ، وتقديرات المعلمين له ، وأظهرت النتائج كذلك تفوق المديرين والمديرات خريجى الشهادات الجامعية على اقرانهم ذوى الشهادات الادنى فى تقييمهم من قبل المعلمين .

١-٥ - المشكلات الادارية والفنية التى تواجه مدرسى المدارس فى المرحلة الالزامية [1] :

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن المشكلات الادارية التى تعترض مديرى ومديرات مدارس المرحلة الالزامية الحكومية ، وتحديد الاسباب التى نتجت عنها هذه المشكلات ، بغية التوصل الى مقترحات وتوصيات لمعالجة هذه المشكلات بقصد التخفيف منها ، أو تلاشيها فى حدود الامكانات المتوفرة . ولقد استخدم فى البحث استبيان وزع على مجموعة عشوائية من مديرى ومديرات مدارس المرحلة الالزامية الحكومية فى الاردن ، ومن ابرز المشكلات التى اسفرت عنها الدراسة :

ففى مجال البناء المدرسى : هنالك نقص الغرف والقاعات الخاصة لممارسة النشاطات المختلفة ، وعدم توفر الملاعب الرياضية والساحات فى المدرسة . وفى مجال الادارة التربوية ، تبرز كثرة الاعمال الكتابية الروتينية التى يقوم بها مدير المدرسة ، والتى تعيق اشرافه الادارى

---

(١) المشكلات الادارية والفنية التى تواجه مدرسى المدارس فى المرحلة الالزامية : الجمهورية العراقية ، وزارة التربية والتعليم ، مديرية التخطيط والبحث التربوى ، اعداد قسم البحث التربوى .

والفنى المطلوب منه . كما أن تأخر تنقلات المعلمين الداخلية فى بداية العام الدراسى يؤدى الى عدم استمرار الوضع الدراسى فى المدرسة ، كما يتم نقل المعلمين دون استشارة مدير المدرسة ، مما يؤدى الى ارباك العمل فى المدرسة ، وفيما يتعلق بالتلاميذ يظهر ضعف التحصيل المدرسى لديهم فى مادتى اللغة الانجليزية والرياضيات ، وفيما يتصل بأولياء الامور والمجتمع المحلى ، يظهر قلة زيارة أولياء الامور للمدرسة للاطلاع على سير ابنائهم ، وعدم قناعة اولياء الامور باهمية مجالس الاباء والمعلمين ، وبالنسبة للاشراف التربوى ، فلا يوجد خطة لعمل زيارات صفية بين المعلمين فى نفس المدرسة ولا بين المعلمين فى مدارس مختلفة ، كما لا تتعاون الادارة مع المعلمين للتخطيط لعمل ورشات تربوية هادفة .

١-٦ - دراسة مصطفى الششتاوى مصطفى المر[١] :

استهدف الباحث تقويم البرامج التدريبية لمعلمى المرحلة الابتدائية استنادا الى آراء المتدربين المعلمين والقائمين على التدريب. ولبلوغ الهدف السابق استخدم الباحث المنهجين : التاريخى والوصفى ، واستعان بعدة أدوات كالدراسات والمراجع والكتب ، واستخدم استفتاءين احدهما وزع على عينة من المتدربين ، والثانى وزع على عينة من القائمين على التدريب .

وفى ضوء الدراسة الميدانية السابقة ، توصل الباحث الى نتائج ، من ابرزها :

(١) مصطفى الششتاوى مصطفى المر : تقويم برامج تدريب معلمى المرحلة الابتدائية اثناء الخدمة فى ج.م.ع ، كلية التربية ، جامعة الازهر ، القاهرة ، ١٤٠٠ - ١٩٨٠ .

- ان غالبية المتدربين تؤمن بجدوى التدريب والحاجة اليه .
- يرى نصف المتدربين انهم اسهموا فى تخطيط البرامج التدريبية الخاصة بهم ، كما يرى غالبية القائمين على التدريب انه من الضرورى أخذ رأى المتدربين عند تخطيط البرنامج التدريبى الخاص بهم .
- يرى نصف المتدربين ، وكذلك نصف القائمين على التدريب أن تنظيم البرامج وادارتها يسهم فى تحقيق الاهداف .
- ان غالبية القائمين على التدريب يرون ضرورة اطلاع المتدربين على أهداف البرنامج ، كما يرى نصف المتدربين تقريبا انهم اطلعوا على أهداف البرنامج قبل واثناء انعقاده .
- توضح استجابات المتدربين ان البرنامج التدريبى قد ساعدهم (الى حد ما) على اكتساب مهارات علمية جديدة فى :
  - مادة تخصصهم ، وتفهم اعمق للمنهج المدرسى ومحتوياته ، ومفاهيم وحقائق علمية جديدة فى مادة التخصص .
  - كما استطاع البرنامج مساعدة المتدربين (الى حد ما) على اكتساب المهارات التالية :
    اعداد خطة الدرس، وبأفكار مبتكرة فى مجال عملهم ، وبأهداف جديدة للتعليم بالمرحلة الابتدائية ، وبالقدرة على استخدام الوسائل التعليمية ، وبمساعدة المتدربين على اكتساب طرق جديدة فى التفكير لحل مشكلاتهم المدرسية .

- نجح البرنامج (الى حد ما) فى تزويد المتدربين بفهم خصائص الطفل ومشكلاته ، وعلى استخدام وسائل جديدة فى تقويمه ، واتخاذ اتجاهات جديدة نحو التلاميذ وادارة المدرسة والموجهين ، بينما يرى القائمون على التدريب ان البرنامج قد نجح فى ذلك بنسب تتراوح ما بين ٥٨ ٪ الى ٧٨ ٪ .

- يرى غالبية القائمين على التدريب ان موضوعات التدريب (التخصص - التربية وعلم النفس - الثقافة) ملاءمة لاحتياجات المتدربين ، بينما يرى نصف المتدربين هذا الرأى .

- لقد تغلبت الاساليب ذات الطابع النظرى لمناسبتها للاعداد الكبيرة ولقلة الامكانات البشرية والمادية المتاحة .

- ذكر غالبية المتدربين وثلث القائمين على التدريب انه لا يوجد بالمكتبة المراجع والكتب ذات الصلة بالبرنامج ، كما ذكر غالبية المتدربين وثلثا القائمين على التدريب ان مقر التدريب مناسب .

- يرى اقل من نصف المتدربين ويرى أقل من نصف القائمين على التدريب ان الحوافز المعطاة لهم كافية .

- ان غالبية المتدربين راضون عن مستوى هيئة التدريس والتوجيه .

- يرى غالبية القائمين على التدريب أن المتدربين يواظبون على حضور البرامج ، كما يرى ثلثا القائمين على التدريب تقريبا ان المتدربين يقبلون على برامج التدريب .

- تعتبر وسيلة الحضور والغياب الوسيلة الوحيدة المستخدمة فى جميع البرامج لتقويم المتدربين .

- ذكر غالبية المتدربين انهم لم يسهموافى تقويم البرنامج ، ويرى ثلثا القائمين على التدريب تقريبا ان برامج التدريب ، قد اتاحت للقائمين على التدريب الاسهام فى تقويم البرنامج .

١-٧ - دراسة بديع محمود مبارك القاسم [١] :

تهدف هذه الدراسة الى رسم خطة تدريبية فى ضوء خطة تعميم التعليم الابتدائى فى القطر ، وما احتوت من مرام وأهداف كمية ونوعية مرسومة خلال السنوات (١٩٧٠ - ١٩٨٠) .

ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفى، واستعان كذلك بالدراسات السابقة وبالوثائق ذات الصلة وبالزيارات الميدانية ، كما وزع استفتاءا على (٥٢١) من المعلمين والمعلمات ، كما اجرى مقابلات مع اصحاب الاختصاص للاستئناس بارائهم فى جميع جوانب البرامج التدريبية .

ومن نتائج الاستفتاء برزت عدة مشكلات تواجه البرامج التدريبية منها : قلة عدد المشرفين والمكلفين بادارة البرامج وعدم اعدادهم الاعداد المطلوب لتولى هذه المسئولية ، وعدم كفاية المدربين، ونقص مبانى التدريب، وعدم كفاية الدورات التدريبية بتركيزها على نقل المعلومات دون الاهتمام بتغيير اتجاهات المتدربين واكسابهم المهارات اللازمة ، وعدم كفاية اساليب التدريب ومناسبتها ، وتمركزها فى المحاضرات النظرية ، وعدم كفاية مدة البرامج وعدم مناسبة توقيتها . وضعف الوعى التدريبى لدى المعلمين، وعدم كفاية المعينات التدريبية،

(١) بديع محمود مبارك القاسم : تخطيط برامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمى المرحلة الابتدائية فى العراق ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس، ١٩٧٣ .

وعدم كفاية الحوافز ، وتركيز التقويم على عقد الامتحانات النهائية، ولم يكن التقويم شاملا لجوانب برامج التدريب، كما انه لا يوجد برنامج لمتابعة المتدربين والبرامج .

وفى ضوء التقويم السابق اقترح الباحث اطارا عاما لخطة التدريب .

١-٨ - دراسة محمد مسعود الابيض : (١)

يهدف الباحث الى تقويم البرامج والانشطة التدريبية التى اعدتها ونفذتها الادارة العامة للتدريب فى مجال تدريب معلمى المرحلة الابتدائية فى المدة ما بين ١٩٧٠ الى ١٩٧٥ .

ولقد اعد الباحث استبيانين وزع الاول على عينة ممثلة من معلمى المرحلة الابتدائية ممن حضروا البرامج التدريبية للوقوف على آرائهم وملاحظاتهم حول هذه البرامج . والثانى وزع على عينة ممثلة من موجهى ومديرى المدارس الابتدائية ورؤساء اللجان الشعبية بمراقبات الخدمات التعليمية لمعرفة آرائهم حول البرامج التدريبية المنفذة فى مجال تدريب معلمى المرحلة الابتدائية .

ومن ابرز نتائج هذا البحث : ان البرامج التدريبية لا يجرى تخطيطها بصورة تعاونية ، ولا توجد خطط متكاملة تعد فى ضوء الاحتياجات التدريبية ، ولم تحدد أهداف البرامج تحديدا واضحا ، ولم يرتبط محتوى البرامج بالاحتياجات الواقعية وأهداف هذه البرامج ،

---

(١) محمد مسعود الابيض: تقويم برامج تدريب معلمى المرحلة الابتدائية بالجمهورية العربية الليبية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية - جامعة عين شمس، القاهرة ، ١٣٩٦هـ - ١٩٧٦م .

كما ان هنالك تركيز على الجانب النظرى دون العملى ، ولم تراع ظروف المرأة المعلمة الاسرية والاجتماعية،ومن نتائج البحث كذلك عدم كفاءة القائمين على التدريب ، وعدم تنوع البرامج لمراعاة الفروق الفردية للمتدربين ، ونقص التكنولوجيا التربوية واستخداماتها ، وعدم تنويع اساليب التقويم ، وعدم وجود خطة واضحة لمتابعة المتدربين .

(٢) الدراسات الاجنبية ذات الصلةبالبحث :

٢-١ - دراسة معهد التربية . الاونروا - اليونسكو(١)

تهدف هذه الدراسة الى تقويم مدى تقدم مشروع التأهيل التربوى وتقديم المقترحات المساعدة على تحسينه .

للوصول الى ذلك استخدمت بعثة اليونسيف الوسائل والادوات التالية :

الاطلاع على البرامج التدريبية ،والتعيينات الدراسية ، وأوراق العمل المعدة . ومشاهدة بعض الحلقات الدراسية والقيام بزيارات صفية لبعض الدارسين والمدربين . وعند لقاءات مع لجنة التأهيل التربوى ومدير المشروع والمرشدين التربويين ، والاطلاع على بعض الاختبارات الفترية والامتحانات النهائية وملاحظة اجراءات التسجيل ، كما تم توزيع استفتاء تقويمى شامل على عينة من دارسى السنة الثانية .

---

(١) Unrwa/Unesco. Institute of Education Extension Services Section: Report on an Evaluation mission to Bahrain from February 7 to 16 , 1976. by Dr. E.A. Pires and Mr. L. Surial.

ومن نتائج هذا البحث من حيث :

- المنهج : يعاد النظر فى المنهج بهدف انجاز تنسيق افضل بين اجزائه وخاصة : الدورة التمهيدية والسنتين الدراسيتين الاولى والثانية والدورة الصيفية ، للوصول الى تسلسل منطقى أفضل لموضوعات المنهج ، كما لا توجد أهداف خاصة مصوغة لمختلف الوحدات الدراسية ، والتى لا يمكن أن تساعد فقط الدارسين والمرشدين التربويين ، بل ايضا كتاب التعيينات الدراسية وقواد الحلقات من خارج المشروع ، بالاضافة الى ذلك انها تساعد على تقويم الدارسين والبرنامج ذاته .

- الدراسة الذاتية للتعيينات الدراسية وبعض المواد التعليمية الاخرى : ان بعض التعيينات الدراسية صعبة أو ذات طول مفرط أو كلاهما، وخصوصا التى استعين بها من معهد التربية الاونروا . اليونسكو أو من اليونسيف /اليونسكو ، كما أنها عموما يتفوق فيها الجانب النظرى على العملى ،كما أنه لم يصاحب هذه التعيينات ارشادات محددة تساعد الدارسين على الدراسة الذاتية لها .

- الوسائل التعليمية التعلمية : لم يستخدم المرشدون التربويون من الدروس الايضاحية المسجلة الا خمسة أو ستة فقط فى هذا العام مع أن عدد هذه الدروس ٣٠ درسا ، مسجلا على الفيديو، كما بلغ عدد الدروس المصغرة ثلاثة من ٣٤ درسا ايضاحيا مسجلا .

- الحلقات الدراسية : يميل المرشدون التربويون اجمالا الى مساعدة الدارسين على المشاركة فى نشاطات الحلقات الدراسية،

بينما يميل بعض قواد الحلقات من خارج المشروع اكثر الى اسلوب المحاضرة .

- التدريب العملى : ومن اساليب التدريب العملى :
- الزيارات الصفية : يبلغ عدد الزيارات الصفية المنظمة للدارسين فى العام الدراسى اثنتين أو ثلاث، وهى من نوع الزيارات الصفية الكاملة ، وهذه خاصية جيدة ، الا أن الدارسين يرغبون فى ان تكون المقترحات التى تأتى فى الاجتماعات التوجيهية التى تعقب هذه الزيارات محددة وعملية .

- الدروس الايضاحية : اتضح من ملاحظة ومناقشة هذا الجانب ، ان هذه الدروس لا تأخذ مكانا متميزا فى البرنامج التدريبى ، وقد يعود ضعف هذا الاهتمام الى انه لا توجد علاقة بين التعيينات الدراسية وقيادة الحلقات الدراسية .

- التقويم الذاتى : هنالك محاولات من قبل هيئة المشروع لمساعدة دارسى الادارة المدرسية والدارسين الاخرين على استخدام التقويم الذاتى كاسلوب لتطوير نحوهم المهنى .

- الدورات الصيفية : من مواطن تفوق هذه الدورات فى البرنامج : أنها تشتمل على نشاطات عملية وان مناقشاتها ذات معنى ، وأنها تساعد على تذليل الصعوبات التى يواجهها الدارس فى السنة الدراسية الاولى ، كما أنها تتضمن بعض الدروس الايضاحية فى بعض التخصصات . كما أن بعض الدارسين يأخذ عليها انها

تنظم فى وقت غير ملائم ، وذات برنامج مزدحم بالموضوعات وأنها تأخذ فترة طويلة .

- التقويم والتغذية الراجعة : انه من ضوء التغذية الراجعة الحاصلة من تقارير الزيارات الصفية والتعليم الايضاحى والاسهام فى الحلقات الدراسية ان هنالك حاجة من قبل منسق المشروع (ومساعده مستقبلا) الى اعادة النظر فى هذا الجانب للمساعدة على اتخاذ قرارات ومقترحات تسهم فى تحسين البرنامج .

٢-٢ - دراسة احمد الخطيب وآخرين[1] :

تهدف هذه الدراسة الى تقويم فعالية معهد التأهيل التربوى فى اثناء الخدمة ، وتحديد جدوى مساعدات اليونسيف فى هذا المشروع

اعدت ستة استفتاءات لتوزيعها على عينات مختارة من ذوى العلاقة بالمعهد المذكور ، ومنهم بعض المتدربين والمدربين والقائمين على التعليم بالوزارة ومديرى الدوائر التعليمية بالمحافظات والتوجيه التربوى وخريجى المعهد .

وعندما تم تحليل المعلومات فى هذه الدراسة ، تم استنتاج ما يلى :

- تؤثر برامج التدريب تأثيرا واضحا فى السياسة التعليمية فى الاردن بدرجة عالية .
- سوف يعمل المعهد بفعالية عالية ، اذا اعطى الصلاحية فى ادارة وتنفيذ برامجه باستقلالية .

---

(١) Al(Khateeb A. and others: In-Depth Evaluation study of the In-Service teacher training project in Jordan. Amman: CITTI. 1979.

الرياضيات والعلوم والدراسات الاجتماعية ، واللغة وآدابها وتعليم الموهوبين ، والتربية متعددة الثقافات ، وتحرير التعليم من الانحراف الجنسى .

وبالتعاون مع مكتب التوجيه العام بولاية واشنطن ، قد امكن تحديد اولويات اساليب التدريب ، ولقد صمم استبيان لمعرفة اهتمام المعلمين بدورات التدريب أثناء الخدمة وورش العمل ، حيث ركز الاستبيان على المواد الارشادية والمناهج واستراتيجيات الادارة والتقويم ، ومدى اقتناع الاهالى فى كل ذلك .

ولقد طلب من ٥٦٠ معلم الاجابة على الاستبيان ، ولقد اجاب عليه ٣٢١ معلم .

ولقد اظهر حوالى (١ : ٣) من الاستجابات رغبتهم فى دورات التدريب اثناء الخدمة أو ورش العمل والتى ركزت على مادة الارشاد وطرق التعليم المستخدمة الخاصة بالرياضيات والعلوم والدراسات الاجتماعية واللغة وآدابها ، بينما اظهر ٤٠٪ ميلهم نحو الموضوعات الخاصة بتعليم الموهوبين ، ولقد ابدى (١ : ٣) من الاستجابات ميلهم الى التدريب فى اثناء الخدمة المتصل بالتربية متعددة الثقافات واظهر (١ : ٥) ميلهم للموضوعات ذات الصلة بتحرير التعليم من الانحراف الجنسى .

يتبين مما سبق ، ان هنالك حاجة الى جهود مخططة بدقة ، لزيادة اهتمام المدرسين بالتدريب المرتبط بالتربية متعددة الثقافات ، وتحرير التعليم من الانحراف الجنسى .

ان التحديد الدقيق والمناقشات الشاملة للفوائد التى يجنيها

الطلبة والمجتمعات لها تأثير كبيرفى الايفاء بالمتطلبات المتغيرة للتربية واشتراك المدرسين فى تقويم متطلبات التربية ، وتخطيط البرامج ، وايجاد بدائل لطرح الموضوعات التى لا تمتع باهتمام كبير .. كذلك يساعد فى الوصول الى الهدف المنشود .

٢-٥ - دراسة محمد أحمد حسن[١]:

كان السؤال الاساسى فى هذه الدراسة ، ما المحتوى والنماذج البنائية والاشكال او المخططات التى يمكن أن تستخدم لابراز الحاجات لاعداد مديرى المدارس ، والتى يمكن أن تفيد البيئة المصرية ؟

وان هذه الدراسة تعتزم توفير معلومات واثارة بعض المسائل المفيدة للوصول الى قرارات مستقبلية حول المحتوى الملائم ، وبناء برامج الاعداد فى مصر .

ولقد استخدم فى هذه الدراسة المنهج الوصفى ، وتسلم هذه الدراسة ان الدراسات ذات الصلة بالبرامج المعدة لمديرى المدارس من الدول التى تم اختيارها ، يمكن أن تقود الى ارشادات عامة ، يمكن تعديلها لتوافق الواقع المصرى .

حاولت هذه الدراسة الاجابة على سؤال البحث ، من خلال تحليل بعض المصادر الاولية والثانوية ، ومن هذه المصادر : الكتب والمقالات

---

(١) Hassan, Mohamed Ahmed Mohamed: Guidlines bor the development of programs of preparation of school Administrator in Egypt, University of pittsburgh, 1980, International Dissartation Abstract, 1980, Vol. 41 No: 6, p. 2377-A.

والدراسات العلمية ذات العلاقة بالموضوع ، والنشرات والتقارير لـــوزارة التربية والتعليم فى مصر ، واليونسكو واليسكو والتنظيمات المهنيـــة ذات العلاقة .

ولقد دونت نتائج هذه الدراسة فى خمسة موضوعات ، وتوصلت الـــى ثلاثة نماذج لبرامج التدريب :

- نموذج التدريب قبل الخدمـــــة .
- نموذج التدريب اثناء الخدمـــــة .
- الدمج بين النموذجـــــين .

ويعتبر النموذج الاخير ، اكثر النماذج ملاءمة لمصر .

ولقد طورت هذه ارشادات لتصميم الاعداد ، وهى تشمل خمســـة مجالات : البناء ، المحتوى ، طرق التعليم والتعلم ، اختيار وتقويـــم المشاركين فى البرنامج ، وادارة البرنامج . وفى حالة اعداد خطة شاملة للتدريب فى مصر ، ينبغى أن تأخذ فى اعتبارها وبالتحديد ايضـــا : المجالات العامة فى الادارة كالفروق بين المستويات الادارية ، توفـــير التدريب المستمر ، ملاءمة المعايير المحددة التى تساعد على اعـــداد برامج مرنة لمقابلة الحاجات المتغيرة .

وتقترح الدراسةمزيدا من البحث فى تطوير المعلومات المساعـــدة على اتخاذ القرارات التى تتصل بمحتوى وطرق التعليم الملاءمين لبرامـج التدريب فى مصر ، كذلك الاهتمام بشكل خاص بدراسة الادوار والمهـــام الحالية التى يقوم بها المديرون فى مختلف المستويات فى مـــدارس ذات مواقع مختلفة .

وتقترح الدراسة ان تطبق مصر وهى كدولة مركزية النموذج الفرنسى

الخاص ببرنامج تدريب المديرين ، وذلك بعد تعديله ، والذى ينظمه المعهد الوطنى للادارة الاكاديمية بوزارة التربية والتعليم الفرنسية .

٢-٦ - دراسة انثونى ارنيست(١) :

تهدف هذه الدراسة الى وصف التربية العملية فى اثناء الخدمة فى المدارس العامة الصغيرة والمشتركة ، والتى تم اختيارها من عدة مدن بولاية انديانا ، ولقد اجابت هذه العينة على استبيان وزع عليها .

ولقد اشارت النتائج ان المراقب Superintendent هو الشخص المسئول أولا عن التدريب فى اثناء الخدمة ، وهو المختص بالتدريب على مستوى المكتب الرئيسى ، وهو يقضى ١٪ تقريبا من وقته لتدريب المعلمين اثناء الخدمة .

بالاضافة الى ذلك ، فقد اشارت الدراسة الى أن مدير المدرسة الابتدائيةيكون اكثر مسئولية فى قيادة برامج التدريب اثناء الخدمة بالمدارس الابتدائية ، وفى صورة مثلى ، ينبغى لهذا المدير ان يحصل على درجة الماجستير كغالبية المعلمين فى المدارس ، وان يكون التعليم الزاميا ، على أن يشترك المعلمون غالبا فى مجموعات صغيرة ، وان من

---

(١) Nonte, Anthony Ernest; In-Serive Education practices in selected Small School Corporations and Recommended guidlines for Establishment of future In-Service Education programs, chairman: Dr. James D.Walden, Indiana University, 1978, International. Dissartation abstract, 1979, Vol. 39, No. 9. P.5462-A.

المشكلات ذات العلاقة بالتدريب اثناء الخدمة ضياع بعض الوقت نظرا لبعد المسافة عن الجامعة أو الكلية .

ان اهم نتائج هذا البحث، ان التدريب فى اثناء الخدمة ، قد أعطى أولوية أقل مما يجب نظرا لمقدار الوقت والموارد التى تكرس له من قبل المدارس المشتركة المختارة ، كما يتساوى الاعداد الاكاديمى للمديرين واعداد المعلمين . ولم تعول المدارس المشتركة كثيرا على المعلمين الذين فى حوزتها ، وان ادارتى الجامعة والتعليم العام بولاية انديانا تقودان برامج التدريب فى اثناء الخدمة .

ومن التوصيات التى تقدمت بها هذه الدراسة ، ما يلى :

- حاجة جميع المعلمين الى التدريب اثناء الخدمة .
- أن يستهل تخطيط البرامج بتحديد الحاجات التدريبية .
- اشراك المعلمين فى تخطيط البرامج .
- ينبغى أن يقوم المعلمون بدور قيادى للبرامج فى بعض المواقف ، عندما يمتلكون الخبرات المناسبة .
- ينبغى أن يقوم المدير بدور الميسر والمشارك فى برامج التدريب اثناء الخدمة .
- أن يعطى المعلمون الحوافز المساعدة على اشتراكهم فى برامج التدريب اثناء الخدمة .
- ينبغى أن يشارك كل من معاهد التدريب اثناء الخدمة ومنظمات المعلمين المهنية ، وبعض الوكالات التربوية الرسمية فى التخطيط لبرامج التدريب فى اثناء الخدمة .

تعقيب على الدراسات السابقة :

لقد اتخذت الدراسات السابقة احدى مراحل تخطيط برامج التدريب او اكثر من مرحلة ، فبعض هذه الدراسات اهتمت بالبحوث التالية :

- التعرف على واقع ممارسات المديرين أو المعلمين ، لابراز مشكلات هذا الواقع، وتحديد الاحتياجات الاساسية المساعدة على تنظيم برامج التدريب. واتاحت للفئات المسئولة عن هذا الواقع أو الفئات ذات الصلة ، بالمشاركة فى تقصى هذا الواقع وتقويمه ، كدراسة كل من : حكمت عبد الله البزاز ، خيرى عبد اللطيف قاسم اسماعيل ، انثونى ارنيست .

- اقتراح برامج وخطط تدريبية أو تطبيقها ، والتعرف على فاعليتها واعطت هذه الدراسات مجال المشاركة فى اعداد خطط وبرامج التدريب للفئات المنتفعة من التدريب والقائمين عليه ، واصحاب الخبرة والاختصاص كدراسة كل من : محمد تقى سليمان ، محمد احمد حسن وهيلين براون .

- تقويم برامج تدريبية بهدف تطويرها ، واتاح هذا النمط من الدراسات للمتدربين او القائمين على التدريب تقويم هذه البرامج وتقديم المقترحات لتطوير هذه البرامج : كدراسة احمد الخطيب وآخرين ، ودراسة معهد التربية. الاونروا- اليونسكو ، ودراسة محمد مسعود الابيض . وتندرج دراسة الباحث تحت الدراسات التى تهتم بتقويم برامج التدريب . وهذا النمط من الدراسات يساعد كذلك فى التعرف على واقع برامج التدريب ، وتحديد مواطن القوة والضعف ، والاستفادة من ذلك لاعداد برامج تدريبية جديدة.

كما انه يمكن تصنيف الدراسات السابقة الى دراسات تهتم بالادارة المدرسية وتدريبها ، ودراسات تهتم بتدريب المعلمين ، ودراسات عامة مشتركة تجمع بين الادارة المدرسية والمعلمين ، ومن الدراسات التى تندرج تحت النمط الاول دراسة كل من : حكمت عبد الله البزاز ، خيرى عبد اللطيف قاسم اسماعيل ، محمد احمد حسن ، ومن الدراسات التى تهتم بالنمط الثانى دراسة : مصطفى الششتاوى ، ودراسة بديع محمود مبارك القاسم - ومن الدراسات التى تهتم بالنمط الثالث : دراسة معهد التربية . والاونروا - اليونسكو . ودراسة أحمد الخطيب . ودراسة الباحث احدى الدراسات ، ذات الصلة بالادارة المدرسية من ناحية ، وبالتدريب من ناحية اخرى ، وبتقويم برامج التدريب بصورة خاصة .

ولقد استخدمت اغلب هذه الدراسات المنهج الوصفى ، مستعينة بالدراسات ذات العلاقة ، وببعض الادوات كالاستبيانات والمقابلات والزيارات الميدانية والاختبارات ..

ومن النتائج التى ركزت عليها الدراسات السابقة :

- حاجة المديرين والمعلمين الى التدريب المستمر الى المستوى الذى يمكنهم من المساهمة فى تحسين التعليم وتطويره .
- العمل على تقصى الاحتياجات التدريبية للفئات المستهدفة للتدريب .
- أن تتاح الفرص المناسبة لاشتراك المتدربين فى تخطيط برامج التدريب .
- انتقاء اساليب التدريب فى ضوء أهداف البرنامج ، والعمل على تكامل هذه النشاطات .

- محاولة تجريب اساليب تدريبية جديدة ، واستخدامها عندما يظهر التجريب صلاحيتها للواقع .
- أن تتكامل جهود المتابعة مع نشاطات خطط التدريب الاخرى .

ولقد ساعدت الدراسات السابقة الباحث على :

- استخلاص بعض الاسس المساعدة على تنظيم برامج التدريب .
- الاطلاع على أدوات التقويم الموظفة فى تقويم بعض الدراسات السابقة ، ومعرفة النقاط المشتركة التى تهتم بها ، والنقاط التى تميز كل اداة .
- تحديد البنود الاساسية للاستبيان التى يعتزم الباحث اعداده للقيام بالدراسة العملية المطلوبة فى البحث .
- اختيار اسلوب المعالجة الاحصائية الملائم للبحث .
- مقارنة بعض نتائج الدراسات السابقة بالنتائج التى يسفر عنها هذا البحث .

الفصل الثالث

الفصل الثالث

الادارة التعليمية والمدرسية فى البحريـــن
ودواعـــى تطويرهـــــا

الفصل الثالث

الادارة التعليمية والمدرسية فى البحرين ودواعى تطويرها

١- بعض صفات الادارة التعليمية فى البحرين :

تطور التنظيم الادارى لوزارة التربية والتعليم فى البحرين بتطور التعليم كما وكيفا ، وتعد وزارة التربية والتعليم (الهيئة الرسمية الحكومية المسئولة عن تنظيم وتخطيط وتنفيذ ومتابعة التعليم) [١] ورغم تمتع التعليم العالى باستقلاله الذاتى الا أن وزير التربية والتعليم (يعتبر السلطة العليا المسئولة عنه) [٢] ، كما انيط بهذه الوزارة الاشراف على التعليم الاهلى[٣] .

وقد يعد هذا التنظيم الادارى القائم على المركزية مناسبا اذا اخذنا فى الاعتبار ضيق رقعة البحرين الجغرافية ، وصغر جهاز الوزارة وصغر حجم نشاطاته ، وعدم وجود عقبات فى الاتصال بين الرؤساء والمرؤسين .

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة التخطيط التربوى ، مراقبة التوثيق والمعلومات والبحوث التربوية : دليل نظم التعليم فى المؤسسات التعليمية المختلفة بدولة البحرين ، اعداد : مريم السليطى ، ١٩٧٩ . ص٤٧ (مرجع سابق) .

(٢) المرجع السابق : (نفس الصفحة) .

(٣) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة التخطيط التربوى مراقبة التوثيق والمعلومات والبحوث التربوية : فهرس التشريعات التربوية عام (١٩٧٢-١٩٧٩) ، اعداد حكمت المهزع (العدد الاول) ، مايو ١٩٨٠ ، ص (١-٥)

ومع ان الا دارة التعليمية مركزية ، الا أنها تستعين باللجان الاستشارية الدائمة والمؤقتة للوصول الى القرارات المناسبة التى تنظم السياسة التعليمية فى البحرين ، وللتنسيق بين جهود الوحدات الا دارية (١) .

ويتكون التنظيم الا دارى للوزارة من الوزير وهو المسئول عن السياسة التعليمية ، وله وكيل يساعده ، ووكيلان مساعدان يتحملان مسئولية تنفيذ السياسة التعليمية ، ويشرفون على ادارة اجهزة التنظيم الا دارى . وتتكون ادارات هذا الجهاز من ادارات : التخطيط التربوى ، والمناهج والكتب والوسائل التعليمية ، الشئون المالية والا دارية ، التعليم الفنى والمهنى ، التعليم العام ، التقويم والا متحانات ، التربية الرياضية والكشفية ، العلاقات العامة ، المكتبات العامة ، الشئون الثقافية والبعثات (٢) .

٢ - بعض مشكلات الا دارة التعليمية فى البحرين :

لقد شجع التطور فى التعليم على تطوير الا دارة التعليمية ، وانعكست هذه التطويرات فى الا دارة التعليمية فعلا على اعادة تنظيم الهيكل الا دارى للوزارة ، وما يترتب على ذلك من اضافة اختصاصات جديدة بما يتلاءم والمسئوليات والسلطات الجديدة المنوطة بهذه الوزارة ، كما صدرت عدة قوانين ولوائح على مختلف المستويات الا دارية لتطوير العملية التربوية ، الا أن هذه الا دارة التعليمية تواجه بعض

---

(١) انظر خريطة التنظيم الا دارى لوزارة التربية والتعليم ، الملحق رقم (١) .

(٢) انظر الملحق السابق .

المشكلات التى تحتاج الى دراسة . ولقد واجه الباحث صعوبة فى التعرف على هذه المشكلات التى تواجه الادارة التعليمية ، لعدم توفر الوثائق التى تساعد على ذلك ، مما دعا الباحث الى توزيع استبيان يستهدف تحسس هذه المشكلات والتعرف على مؤشرات وجودها والعوامل المؤدية اليها ، ولقد وزع الاستبيان (١) على مديرى الادارات التعليمية التالية : التخطيط ، المناهج والكتب والوسائل التعليمية ، التأهيل التربوى ، العلاقات العامة ، الامتحانات والتقويم ، المكتبات العامة ، الشئون المالية والادارية ، التربية الرياضية والكشفية ، التعليم العام ، التعليم الفنى والمهنى ، العلاقات الثقافية ، ولقد اجاب على الاستبيان ٧٣ ٪ تقريبا .

ومن المشكلات التى تحسسها الباحث من خلال اجابات المديرين :

٢-١ - تسرب الكفاءات البشرية الى قطاعات أخرى :

تظهر هذه الظاهرة فى عدد من الصور منها : النقل الى ادارات ووزارات اخرى ، ومؤسسات القطاع الخاص، ونقص الكوادر المتخصصة واستمرار الحاجة اليها ، وعدم التغلب على الكثير منها ، وقلة المواطنين العاملين المؤهلين فى بعض قطاعات التعليم كالتعليم الفنى .

ومن عوامل هذه الظاهرة : حصول الفرد فى قطاعات اخرى على مرتب اعلى ووضع افضل بالمقارنة الى المرتبات الحكومية ، والتى لا تتلاءم ومستويات التضخم والغلاء المتزايد ، واتاحة فرص الترقى فى القطاعات الاخرى . وهنالك محاولات مستمرة من قبل الدولة لتحسين دخول

(١) انظر الاستبيان ملحق رقم : (٢) .

الافراد لتقترب من دخول العاملين فى القطاع الخاص، محافظة على الكفاءات المطلوبة وتطويرها .

٢-٢ - غياب العمل التخطيطى لدى بعض الادارات التعليمية :

ومن صور هذه الظاهرة اقتراح مشاريع وبرامج لم تستوف دراسة وبحثا، وعدم توقيت بعض المشروعات والبرامج بمواعيد اعداد الموازنة العامة للدولة ، واحيانا تتخذ قرارات من السلطات العليا دون تنسيق مع الجهات المعنية ، وبروز مشكلات عند تنفيذ مثل هذه المشروعات . ومن العوامل المؤدية الى ذلك : عدم وجود الكفاءات المطلوبة لمهمة التخطيط، وانشغال المسئول بالعمل الروتينى اليومى ، وغياب التدريب على التخطيط .

٢-٣ - عدم التنسيق بين خطة كل ادارة والادارات التعليمية الاخرى :

ولهذه الظاهرة صور منها : غياب خطة متكاملة تعمل كل الادارات من خلالها للوصول الى الاهداف المرسومة ، والتداخل فى بعض مهام الادارات الاخرى ، واختلاف ترتيب الاولويات بين كل ادارة وأخرى ، ومن العوامل المؤدية الى هذه الظاهرة ، عدم وجود خطة عامة تحدد الاولويات بالنسبة لجميع الادارات ، وكذلك عدم وضوح برامج كل ادارة ، وعدم وضوح المسئوليات والواجبات لدى بعض المديرين .

٢-٤ - نقص العناصر البشرية ذات الكفاءة المهنية :

ومن صور هذه الظاهرة الاستعانة المستمرة بالكفاءات الخارجية، وقلة البحوث التى تدعم المشروعات التى تنفذها الادارات ، وعدم وجود

مختصين فى بعض الادارات ، والتأخير فى تنفيذ بعض المشروعات ، ومن العوامل المساعدة لهذه الظاهرة : اجتذاب القطاع الخاص للعناصر الاكثر كفاءة ، وعدم وجود حوافز كافية للاحتفاظ بالخبرات أو لجلبها ، ومحدودية سلم الترقية ، وعدم تلبية بعثات الدراسات العليا لهذه الاحتياجات ، وعدم تنظيم برامج تدريب فى مجال البحوث التربوية .

٢-٥ - عدم التقويم المستمر للجهود التى تبذلها كل ادارة فى ضوء الاهداف التربوية :

ولهذه الظاهرة امارات تدل عليها ، منها ، عدم تقويم عمل اى مدير من مدراء الادارات التعليمية وبصورة منتظمة من قبل السلطات العليا ، وقلة برامج التقويم للمشروعات ، والرتابة وعدم التجديد فى العمل . ومن العوامل المساعدة على ذلك : عدم وضوح الاهداف التى فى ضوئها تقوم هذه الجهود ، وعدم وضوح الحاجة لذلك التقويم لدى المسئول الاعلى .

٢-٦ - عدم وضوح رؤية الاهداف التربوية لدى بعض القائمين على الادارة التعليمية :

ولهذه الظاهرة مؤشرات منها عدم وجود أهداف مدونة حتى الان ، او عدم الملم القائمين على الادارة بالاهداف التربوية ، واحيانا التذبذب فى اتخاذ القرارات ، ومن العوامل المساعدة على هذه الظاهرة عدم وجود نظام وفلسفة للتربية ، ومتعارف عليها بين الجميع ، وعدم وضوح المسئوليات والواجبات لدى بعض الاداريين .

٢-٧ - تداخل التخصصات بين ادارات وزارة التربية والتعليم :

ولهذه الظاهرة علامات منها الازدواجية فى العمل ، وتعارض القرارات ، ومن العوامل المساعدة عليها عدم وضوح صلاحيات واختصاصات بعض المديرين وعدم تدريب الموظفين على ممارسة صلاحيتهم ، وعدم وجود دليل كتابى يوضح اختصاصات الجميع .

٣ - بعض دواعى تطوير الادارة التعليمية والمدرسية فى البحرين :

٣-١- تغيير وظيفة المدرسة :

لم تعد وظيفة المدرسة اليوم كوظيفتها بالامس (قاصرة على نقل التراث الثقافى لهؤلاء الابناء لاعدادهم لحياة الكبار) [١] ولكنها الى جانب ذلك صارت مسئولة عن (تعلم الاطفال كيف يتعلمون ، وكيف يحلون مشكلاتهم) [٢] وذلك (ليكونوا قادرين على التهيؤ بصورة فعالة للمطالب الدائمة التغير الملقاة على عواتقهم) [٣] .

---

(١) د . حسن مصطفى وآخرين : اتجاهات جديدة فى الادارة المدرسية ، الطبعة الثالثة ، الانجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٧٧ ، ص ٤ .

(٢) د . جوسلين : المدرسة والمجتمع العصرى ، ترجمة د . محمد قدرى لطفى وآخرين ، عالم الكتب ، القاهرة ، ١٩٧٢ ، ص ٢٩ .

(٣) المرجع السابق (نفس الصفحة) .

أما عن وظيفة المدرسة فى البحرين ، ومدى ما طرأ عليها من تغير بتغير المجتمع وتجدده ، فان بعض الدراسات ذات الصلة يمكن ان تلقى ضوءا على ما كانت عليه هذه الوظيفة ، فلقد اوصت احدى الدراسات بتطوير المناهج المدرسية ، وفيما يتعلق بالمقررات الدراسية (مراعاة ملاءمة مستواها لنمو التلاميذ ، وتوثيق ارتباطها بالبيئة المحلية .. والعناية بدعم اثارها الايجابية مثل اعداد التلميذ للمواطنة المستنيرة ، والاسهام الايجابى فى المجتمع ، وتنمية الاتجاهات الخلقية ، والتغلب بقدر الامكان على الاثار غير المرغوب فيها مثل حشو اذهان التلاميذ بالمعلومات ، وتعويدهم على الاستظهار ، واعدادهم لاجتياز الامتحان وكغاية فى ذاتها) [1] .

وفى دراسة اخرى اوضحت ان الاهداف المقترحة للمرحلة الابتدائية فى مشروع قانون التعليم عند الاخذ بها سيساعد على ان (ينتقل الثقل فى التعليم من اكتساب المعارف الى اكتساب القيم والاتجاهات السليمة ، ومن مهارات القراءة والعد الى القدرة على العمل والتفكير ، ومن التحصيل الى بناء الشخصية السوية السليمة)[2].

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم : مكتب خبير اليونسكو لتطوير المناهج ، استطلاع رأى معلمى المرحلة الابتدائية فى المناهج الدراسية (التقرير والنتائج) ، اعداد د . ابراهيم حافظ خبير اليونسكو لتطوير المناهج، البحرين اكتوبر ١٩٧٥ ، ص ١٥١ .

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة التخطيط التربوى : واقع التعليم الابتدائى ومستقبله فى البحرين ، اعداد مصطفى ابو حمده . اشراف د . محمد سيف الدين فهمى خبير اليونسكو للتخطيط. مارس ١٩٧٧ ، ص ٢ .

وانه بعد استقراء النصوص السابقة ، يمكن أن نصل الى ان هنالك تحولا لوظائف المدرسة فى البحرين تتلخص من الانعزال عن المجتمع الى الارتباط به والعمل على تطوره ، ومن الاهتمام بحشو عقول التلاميذ بالمعلومات الى مساعدتهم على التفكير الخلاق أو التحليل أو النقد البناء ، ومن التركيز على الجانب العقلى فى شخصية الطفل الى مساعدة الطفل على النمو المتكامل فى جوانبه العقلية والجسمية والاجتماعية والوجدانية .

وان قابلية التغير المستمر لوظائف المدرسة فى البحرين . وما يصاحبه من تطوير للمناهج المدرسية وغيرها يدعو الادارة المدرسية الى الملاءمة مع التغيرات المستمرة فى وظائف المدرسة فى البحرين ، وذلك من خلال التدريب واعادة التدريب ، ليتمكن مدير المدرسة من توفير مناخ صحى لتحقيق وظائف المدرسة المتغيرة .

٣-٢ - التوسع فى التعليم :

تعتبر البحرين من الدول التى تتميز (بسرعة تزايد عدد سكانها ففى حين لم يزد عدد سكانها عن ١٨٢٢٠٣ نسمة عام ١٩٦٥ بلغ عام ١٩٧١ (٢١٦٠٧٨) اى بزيادة قدرها حوالى ٣٪ سنويا)[١]. وبسبب هذه الزيادة زاد الطلب الاجتماعى على التعليم حيث بلغ (عدد الافراد الذين هم فى سن التعليم (٦-٢٠) ٣٩ر٦٪ من مجموع السكان)[٢] وبالتالى تطور الانفاق على التعليم بالنسبة للناتج

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة التخطيط ، مراقبة الاحصاء : احصاءات التعليم للعام الدراسى ١٩٧٨ - ١٩٧٩ ، ص ٣ .

(٢) المرجع السابق . (نفس الصفحة) .

القومى (فكان فى عام ١٩٧١ ٢ر٣٪ ، وبلغ عام ١٩٧٧ ٧ره ٪ ، وهذه الزيادة تعد مؤشرا اكثر دقة لقياس مدى اهتمام الدولة بالانفاق على التعليم) كما تدل على التوسع الكمى والكيفى الذى يشهده التعليم .

ويمكن التعرف على نمو اعداد الطلبة والفصول الدراسية والمدرسية خلال الفترة (٧٥/٧٦ - ٧٩/١٩٨٠) من الجدول التالى :

جـــدول (١)

نمو اعداد الطلبة والفصول الدراسية والمدرسين

٧٥/٧٦-٧٩-٨٠ (١)

السنة الدراسية / التصنيف	الجنس	الطلبـــة		الفصول الدراسية		المدرسين	
		العدد	معدل النمو	العدد	معدل النمو	العدد	معدل النمو
٧٥-٧٦	ذكور	٣٢٨١٤	٢ر٩	٨٩٨	٩ر٦	١٥٦٦	٤ر٤
	اناث	٢٦٧١٣	٣ر٣	٧٧٣	٢ر٩	١٣٠٤	٩ر٧
٧٦/٧٧	ذكور	٣٣٥٩٠	٢ر٤	٨٩٣	٠ر٦	١٥٤٢	١ر٥
	اناث	٢٧٦١١	٣ر٤	٧٤٢	١ر٣	١٢٨٤	١ر٥
٧٧/٧٨	ذكور	٣٤٣٩٣	٢ر٣	٩٧١	٨ر٠	١٦٦٨	٧ر٥
	اناث	٢٨٦٣١	٣ر٦	٧٦٦	٣ر١	١٤٥٤	١١ر٧
٧٨/٧٩	ذكور	٣٥٨٠٢	٤ر١	١٠٠٩	٢ر٩	١٧٨٣	٦ر٩
	اناث	٢٩٥٦٦	٣ر٣	٨٠٣	٤ر٨	١٦٢٩	١٢ر٠
٧٩/٨٠	ذكور	٣٦٨٧٧	٣ر٠	١٠٤٥	٣ر٠	١٨٢٢	٢ر١
	اناث	٣٠٥٠٢	٣ر١	٨٦٤	٧ر٥	١٧٣٥	٦ر٥
	ذكور		٢ر٩		١ر٥		٤ر٥
	اناث		٣ر٣		٣ر٩		٨ر٣

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة التخطيط التربوى ، مراقبة التوثيق والمعلومات والبحوث التربوية ؛ التقرير السنوى ١٩٨٠/٧٩ ، ص ٥٧ .

ويلاحظ من هذا الجدول ان معدل الزيادة السنوية فى عدد التلاميذ بلغت ٣ر٠٪ وفى عدد الفصول ٣ر٨ وفى عدد المدرسين ٣ر٥٪ .

ولا شك أن التطور الكمى للتلاميذ سيزداد نظرا لمؤشرات منها : التوجه الى جعل المرحلة الابتدائية والاعدادية مرحلة واحدة وذلك (بالغاء امتحان شهادة اتمام الدراسة الابتدائية ابتداء من عام ٧٩/ ١٩٨٠) (١) ، وهد الدراسة بالمرحلة الاعدادية من عامين الى ثلاثة اعتبارا من عام ٧٧/ ١٩٧٨ (٢) . كما أن النمو السكانى خلال السنوات الخمسة عشر القادمة ينتظر أن يسير بنفس المعدل القائم وهو حوالى ٣ر٦٪ سنويا) (٣) وقد صاحب هذا التطور الكمى تطوراكيفيا ظهر فى (الاهتمام برفع كفاءة العاملين فى الوزارة ، والعمل على تطوير المناهج الدراسية ، والاستمرار فى انشاء المبانى المدرسية ... الخ) (٤) وعلى حرص الوزارة على نشر التعليم وتجويده ، الا أن التعليم ما زال يواجه بعض المشكلات والتى منها ارتفاع نسبة الرسوب ، وهذا قد يعطى مؤشرا على ضعف كفاية التعليم ، ففى العام الدراسى ٧٨/ ٧٩ بلغت

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم : القرار الوزارى رقم ٢١٧ / ١٦٨-١/ ٧٩ .

(٢) دولة البحرين ، مجلس الوزراء : قرار رقم ٣٣٣ بشأن جعل الدراسة فى المرحلة الاعدادية ثلاث سنوات اعتبارا من العام الدراسى ٧٦/ ١٩٧٧ .

(٣) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مكتب خبير اليونسكو للتخطيط التربوى ، خارطة تعليمية للبحرين ١٩٧٦ - ١٩٩١ ، ١٩٧٥ ، ص ٩٠ .

(٤) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة التخطيط التربوى ، مراقبة التوثيق والمعلومات والبحوث التربوية : التقرير السنوى ٧٩/ ١٩٨٠ ، ص١٠ (مرجع سابق) .

نسبة الرسوب فى التعليم الابتدائى ١٧ر٧ ٪ وفى التعليم الاعـداد ى ١٣ر٩٥ ٪ وفى التعليم التجارى ٢٩ر٩ ٪ وفى التعليم الصناعى ٢٦ر٧ ٪ والتعليم الثانوى العام ٢٠ر٧ ٪ (١) .

وفى ضوء التطور الكمى والتطويرات الكيفية المتعددة وكذا فـى ضوء مؤشرات الهدر نتيجة التسرب أو الرسوب ، يصبح التدريب المستمر للادارة المدرسية ضرورة للاستفادة اقصى استفادة من المعطيـات المدخلة فى النظام التعليمى بغية التحسين المستمر للمخرجـات المطلوبة من النظام التعليمى .

٣-٣ - تغير وسائل اعداد المعلم وتدريبه :

سعت السياسة التعليمية فى البحرين الى جانب الاهتمام بنشر التعليم الاهتمام بتجويد نوعية التعليم وتحسين مستواه . وتنفيـذا لذلك ، اتجهت جهود الوزارة الى امور كثيرة ابرزها (العمل على رفـع الكفاءة التعليمية التدريسية) (٢) ولذلك افتتحت الوزارة فى عام ١٩٦٦ ، المعهد العالى للمعلمين والمعلمات لاعداد معلمين ومعلمات للتعليم الاعدادى (رغبة من الوزارة فى توفير اعداد افضل للمعلمين) (٣). وكان

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة التخطيط التربوى ، مراقبة الاحصاء : احصاءات التعليم للعام الدراسى ٧٨ / ١٩٧٩ ، صفحات ٤٥ ، ٦٨ ، ٧٨ ، ٩١ ، ١٠٣ ، (مرجـع سابق) .

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة التخطيط التربـوى مراقبة التوثيق والمعلومات والبحوث التربوية : التقريـر السنوى ٧٩ / ٨٠ ، ص ١ .

(٣) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم : واقع معهدى المعلمين والمعلمات الحاليين فى البحرين ومستقبلهما (تحليـل للواقع ونظرة للمستقبل) اعداد . محمد سيف الدين فهمى فى ٦ / ٢ / ١٩٧٥ ، ص ١ .

الاعداد لمهنة التعليم يتم فى نهاية المرحلة الثانوية ولمدة عامين . وفى عام ١٩٧٢ اعدت الوزارة مشروعا بالتعاون مع اليونسكو ، والبرنامج الانمائى للامم المتحدة ، مدته ثلاث سنوات ، بدأ عام ١٩٧٢ ، لتطوير معهدى المعلمين والمعلمات ، (وتم بموجبه تعديل بعض مناهج المعهدين وتحسين مؤهلات المدرسين البحرينيين)[١] وكان يهدف هذا المشروع الى (مساعدة المعهدين على اعداد معلمين للحلقات العليا من التعليم الابتدائى والاعدادى ، وزيادة عددهم ، وتحسين مستواهم ، وذلك فى الطور الاول من المشروع ، وفيما بعد اعداد مدرسين للمدارس الثانوية عندما تمتد الدراسة بالمعهدين الى أربع سنوات ، وهذا تطورثانى من المشروع)[٢] .

ولكى تتكامل الجهود المبذولة فى تطوير التعليم فى جوانبه المتعددة كتطوير المناهج المدرسية وتطوير معاهد المعلمين والمبانى المدرسية .. نظمت وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع اليونسيف مشروعا لتدريب المعلمين والمديرين اثناء الخدمة ، ومن ابرز سمات هذا الاسلوب انه (يجمع بين النواحى النظرية والتطبيقية والدراسة الذاتية الموجهة ، والحلقات الدراسية والتعليم التوضيحى

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة التخطيط التربوى ، مراقبة التوثيق والمعلومات والبحوث التربوية : التقرير السنوى ٧٤/١٩٧٥ ، ص ٤١ .

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة التخطيط التربوى ، مكتب خبير اليونسكو للتخطيط التربوى : واقع معهدى المعلمين والمعلمات العاليين فى البحرين ومستقبلهما (تحليل للواقع ونظرة للمستقبل) اعداد د . محمد سيف الدين فهمى فى ٦/٢/١٩٧٥ ، ص ٥٧ (مرجع سابق) .

والتقويم الذاتى ، وغيرها من الاساليب الملائمة) [١] .

ولرفع النمو المهنى لاعداد المعلم الى المستوى الجامعى ، وتوحيد مصادر اعداد معلم المرحلة الابتدائية والاعدادية والثانوية ، افتتحت عام ١٩٧٩/٧٨ كلية العلوم والاداب والتربية [٢] . ومن اهداف هذه الكلية : اعداد معلمين بحرينيين لمراحل التعليم المختلفة الابتدائية والاعدادية والثانوية [٣] .

ولتكامل اعداد المعلم قبل الخدمة وتدريبه اثناء الخدمة ، الحق المركز التربوى للتأهيل والتدريب بكلية البحرين الجامعية [٤] .

كما تم انشاء جامعة الخليج بالبحرين فى ابريل ١٩٧٩ [٥] ، وتبدأ بكليات الطب والعلوم والتربية ، ومما يتميز به هذه الجامعة (أنها

---

(١) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (ادارة التربية) : دراسة جدوى وامكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة بالبلاد العربية ، القاهرة ، من ٢٠ الى ٢٦ ابريل ، ١٩٧٧) ص ١٣ .

(٢) دولة البحرين : مرسوم بقانون رقم (١١) لسنة ١٩٧٨ ، بتاريخ ١٨ يونيو ١٩٧٨ .

(٣) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة التخطيط التربوى ، مراقبة التوثيق والمعلومات والبحوث التربوية : دليل نظم التعليم فى المؤسسات التعليمية المختلفة بدولة البحرين ١٩٧٩ ، ص ١٣٧ (مرجع سابق) .

(٤) دولة البحرين . وزارة التربية والتعليم : قرار رقم : ٧٩٨٩/١٦٨ - ١/٨١ . التاريخ ١٩/٩/١٩٨١ .

(٥) حسب قرار المؤتمر الرابع لوزراء التربية والتعليم والمعارف لدول الخليج المنعقد فى البحرين فى الفترة ما بين ٣ - ٤ ابريل ١٩٧٩ .

منفتحة على شقيقاتها من الجامعات العربية فى منطقة الخليج وخارجها ، وعلى الجامعات الاجنبية ، ومع المنظمات المعنية بالتعليم الجامعى ، ويتمثل هذا الانفتاح فى برامجها ومنهجيتها بصفة خاصة) [١] .

كما وضعت وزارة التربية والتعليم مشروعا (يهدف الى رفع كفاءة المدرسين علميا وتربويا الى المستوى الجامعى ، وقد ادرج ضمن الخطة الرباعية للدولة ، ويكلف ما قيمته ٢٠ مليون بحرينى [٢] على أن يتم التدريب من خلال بعثات داخلية للمعلمين تلتحق بكلية البحرين الجامعية ، ويبلغ عدد المعلمين ١١٧٠ معلما ، ويستغرق هذا المشروع ١٢ عاما ويشمل الفئات التالية :

الفئة الاولى : (جامعيون بدون تأهيل) يحتاجون الى الحصول على دبلوم فى التربية لمدة عام .

الفئة الثانية : (خريجو معهدى المعلمين والمعلمات) يحتاجون الى رفع مستواهم العلمى حتى التعليم الجامعى ، ولمدة ثلاث سنوات .

الفئة الثالثة : (حملة الشهادة العامة مع تأهيل تربوى) يحتاجون لرفع مستواهم العلمى للحصول على الشهادة الجامعية

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة التخطيط التربوى ، مراقبة التوثيق والمعلومات والبحوث التربوية : دليل نظم التعليم فى المؤسسات التعليمية المختلفة . بدولة البحرين ، ١٩٧٩) ص٤٤ . (مرجع سابق) .

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم : مذكرة مرفوعة لسعادة وزير التربية والتعليم بالوكالة حول مشروع رفع كفاءة المدرسين (علميا وتربويا) ضمن الخطة الرباعية (بدون تاريخ) .

ولمدة أربع سنوات .

وفى ضوء اتاحة المجال لمعلم التعليم الابتدائى والاعدادية لاكمال تعليمه الى المستوى الجامعى ، بيدو حاجة المدبرين الى رفع مستواهم العلمى للحصول على الشهادة الجامعية ، على أن يأخذ هذا التعليم الجامعى بالاتجاهات الحديثة فى الادارة المدرسية وفى التدريب حتى يكون بمقدور مدير المدرسة أن يتعاون مع غيره فى تطوير النمو المهنى للمعلمين فى ضوء تغير وسائل اعداد المعلم وتدريبه .

٣-٤ - الاعتراف باهمية التعليم المستمر :

للتعليم المستمر تعريفات عدة منها : (ان التعليم لا ينتهى بانتهاء الفرد من مرحلة تعليمية معينة ، سواء كانت المرحلة الابتدائية أو الثانوية أو العالية ، وانما يستمر باستمرار الحياة فى سياقها ، غير انه يعنى اكثر من ذلك ، فهو يشمل عملية التربية دون انقطاع من اجل تحقيق امال الفرد ، وتنمية قدراته وامكاناته ومهاراته ، وتمكينه من مواجهة مطالب العالم المتغير) (١) .

ولذلك صار التعليم المستمر مطلبا تربويا هاما ، وذلك لعدد من العوامل أهمها :

١ - (إن هيكل العمالة تنمو فيه مجالات جديدة وتنحسر اخرى) (٢) .

---

(١) د . محمد الهادى عفيفى ، د . سعد مرسى احمد : قراءات فى التربية المعاصرة ، القاهرة ، عالم الكتب ، ١٩٧٣ ، ص ١٦٩ .

(٢) د . سعيد اسماعيل على وآخرين : دراسات فى فلسفة التربية ، عالم الكتب ، ١٩٨١ ، ص ٣٠١ .

٢- التفجر المعرفى والذى من مؤشراته (إن اكثر من ٩٠ ٪ من العلماء والمخترعين الذين ظهروا فى تاريخ العالم موجودون الان معنا)[١]

٣ - (السرعة فى التغيير : فنرى انه من عقد الى اخر يواجه الانسان عالما ماديا وفكريا وخلقيا كثير التغير لدرجة أن التفسيرات التى كانت بالامس صالحة ، لم تعد تفى بحاجات اليوم)[٢] .

فى ضوء هذه العوامل وغيرها يصبح التعليم المستمر ضرورة، وبالتالى وجد انه يؤثر ادجارغور هذا المطلب بقوله (اننا نقترح ان تكون التربية المستديمة هى المفهوم الامثل للسياسات التعليمية خلال السنوات المقبلة سواء فى الاقطار المتقدمة ام النامية)[٣] .

ولقد ادرك التعليم فى البحرين أهمية التعليم المستمر ، فجعل التعليم المستمر أحد الاهداف العامة للتعليم ، فنص مشروع قانون التربية والتعليم على هذا الهدف وهو (المساهمة فى تكوين المجتمع المتعلم ، وذلك بتوفير فرص التعليم والتعلم الذاتى لجميع المواطنين صغارا وكبارا، ذكورا واناثا، داخل النظام التعليمى الرسمى وخارجه)[٤] كما

---

(١) جيمس د . بونكن وآخرون : التعليم وتحديات المستقبل ، ترجمة د . عبد العزيز القوصى ، المكتب المصرى الحديث ، القاهرة ، يناير ١٩٨١ ، ص ٧ .

(٢) عبد الله هنداوى : التربية المستمرة : مفهومها . اهدافها، مجالاتها من مجلة التربية المستمرة ، مركز تدريب قيادات تعليم الكبار لدول الخليج بالبحرين ، العدد الثانى ، السنة الاولى ، يوليو ، ١٩٨٠ ، ص ٧ .

(٣) ايد جار غورو آخرون : تعلم لتكون ، ترجمة د . حنفى عيسى . اليونسكو ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، ١٩٧٦ ، ص ٤٧ .

(٤) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم : مشروع قانون التربية والتعليم ، لعام ١٩٧٦ ، ص ٢ .

جاء فى اهداف التعليم الابتدائى (تمكين الاطفال من تكوين عادات واتجاهات ومهارات سليمة كدقة الملاحظة والاصغاء المركز والتفكير المنظم وحب الاستطلاع بما ينمى ميولهم ومواهبهم ، ويغرس فيهم الرغبة فى مواصلة الدراسة والتعلم الذاتى) [١] . وجاء فى اهداف المرحلة الثانوية (أن يكتسب الطلاب مهارات التثقيف الذاتى والتعليم المستمر) [٢] .

ولتوفير التعلم المستمر لاعداد اكبر من الطلاب ، فقد (نشأت جامعة البحرين للعلوم والاداب والتربية عام ١٩٧٨ ، وجامعة الخليج عام ١٩٧٩ .

أما على مستوى التعليم غير النظامى فقد تعددت مؤسساته من مؤسسات حكومية وأخرى أهلية ، وتنوعت برامجه كبرامج : محو الامية التى تنظمها وزارة التربية والتعليم ، وبرامج التدريب المهنى والارشاد الزراعى التى تنظمها وزارة الزراعة ، وبرامج التدريب لاعداد العمال المهرة ونصف المهرة التى ينظمها قسم التدريب بوزارة العمل والشئون الاجتماعية .

والمركز التربوى للتأهيل والتدريب احد المراكز التى نظمت لتدريب المعلمين والمديرين واعادة تدريبهم ، وحظى التعليم المستمر باهتمام هذا المركز فقد دعت احد اهدافه الى (اكتساب عادة القراءة المستمرة والتجديد المستمر) [٣]

---

(١) المرجع السابق ، ص٢١٠ .

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم : الحلقة الدراسية الثانية حول النظام المطور للتعليم الثانوى لمديرى وموجهى المدارس الثانوية ، اعداد : على بوبشيت ، مدير المناهج والكتب والوسائل التعليمية ، (٢٠-٢٩) يونيو ، ١٩٨١ ، ص ٦ .

(٣) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مشروع التأهيل التربوى : تقرير موجز عن مشروع التأهيل التربوى . (بدون تاريخ) ص ٢ .

ومع تعدد مصادر التعليم المستمر ، وتنوع برامجه ، واختلاف مستوياتها . الا أنه قد يحتاج الامر فيما يحتاج الى تحقيق التكامل بين التعليم المدرسى وتعليم الكبار وتوظيف المصادر البشرية القادرة على العطاء .

فى ضوء التحديات التى تدعو الى الاخذ بالتعليم المستمر ، وفى ضوء تطوير التعليم ومناهجه ومؤسساته صار تدريب واعادة تدريب المدرين ذا أهمية وذلك لتوظيف التعليم المستمر وتحقيق أهدافه .

٣-٥ - انفتاح المدرسة على البيئة :

تغيرت وظائف المدرسة نتيجة للتغير المستمر فى المجتمع،وقد دعا المدرسة الى ضرورة انفتاحها على البيئة ، لما لهذه البيئة من أهمية فى تعلم التلاميذ . (فقد ثبت ان نصف ما يتعلمه الطفل يأتى من مصادر بيئية فى لغة مختلفة غير المدرسية ، كما ثبت ان فشل المدرسة فى كثير من الاحيان يرجع الى أنها تعمل من خارج البيئة لا فى سياقها) (١) .

أما من حيث واقع المدرسة فى البحرين ومدى انفتاحها على البيئة فانه يمكن القول انها كانت فى شبه انعزال عن المجتمع، يظهر ذلك مثلا فى الدعوة الى (استخلاص المنهج من البيئة لتوثيق الصلة بين المدرسة والبيئة) (٢) وكذلك الدعوة أن تراعى المقررات الدراسية

---

(١) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم : استراتيجية تطوير التربية العربيةتقرير لجنة وضع استراتيجية تطوير التربية فى البلاد العربية ،الطبعةالاولى ، ١٩٧٩ ،ص٣١٩ .

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ،ادارة التخطيط التربوى : واقع التعليم الابتدائى ومستقبله فى البحرين ، اعداد مصطفى ابو حمده ،اشراف د . محمد سيف الدين فهمى ، مارس، ١٩٧٧ ،ص ٢٦ .(مرجع سابق).

للمرحلة (توثيق ارتباطها بالبيئة المحلية) [١] .

لذلك حرصت المناهج المدرسية المطورة فى مراحل التعليم المختلفة على الارتباط بالبيئة والانفتاح على المجتمع. يظهر ذلك مثلا فى التطويرات المنهجية للمرحلة الابتدائية ، ومنها المشروع الجديد للغة العربية والذى من ملامحه العامة (توجيه المزيد من العناية بالبيئة والمجتمع البحرينى) [٢] ، ومنها كذلك المنهج المطور للمواد الاجتماعية للمرحلة الابتدائية الذى اهتم بربط المواد الاجتماعية بالبيئة المحلية ، يظهر ذلك فى بعض الاهداف العامة لهذا المنهج والتى منها (ان يكتسب التلاميذ القدرة على الاسهام الجيد فى حل المشكلات البيئية عن طريق المحافظة على الموارد الطبيعية) [٣] . كما اهتمت المناهج المدرسية المطورة للمرحلة الاعدادية بالارتباط بالبيئة ، وذلك بادخال مادة المجالات العملية والذى يهدف تدريسها الى (ان ينمو المتعلم فى الخبرات البشرية المتطورة حتى يكون حصيلته اثناء ممارسته المستمرة والمتتالية حصيلة حية طبيعية تتمثل فيها الخبرات الانسانية

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مكتب خبير اليونسكو لتطوير المناهج : استطلاع رأى معلمى المرحلة الابتدائية فى المناهج الدراسية ، (التقرير والنتائج) .. اكتوبر ١٩٧٥ . ص ١٥١ ، (مرجع سابق) .

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة المناهج والكتب والوسائل التعليمية ، مشروع المنهج الجديد للغة العربية بالمرحلة الابتدائية ، يناير ١٩٧٧ ، ص ٤ .

(٣) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة المناهج والكتب والوسائل التعليمية ، اللجنة الاستشارية للمواد الاجتماعية ؛ منهج المواد الاجتماعية للمرحلة الابتدائية ، اكتوبر ١٩٨٠ ص ١ .

عـبر التاريخ) [١] .

كما عينت المناهـج المطورة بالتعليم الثانوى فى الا نفتاح على البيئة وكان من ملامح هـذا التطوير (تنمية حب العمل المنتج لدى الطـلاب) و (اعداد الكفايات العلمية والمهنية لتحقيق اهداف التنميـــــــة الا قتصادية والا جتماعية فى البحرين) [٢] .

وكان من ابرز مميزات الخطة الدراسية الجديدة للتعليم الثانـوى (استحداث فروع جديدة كالعلوم الصحية والتمريض والفندقة والا نسجـة والملابس) [٣] .

كل هـذه التطويرات فى المناهـج المدرسية وغيرها تدل على محاولة ربط المدرسة بالمجتمع، وانفتاحه عليه ، كما ان انفتاح المدرسة علـى البيئة فى حاجة الى بذل محاولات اخرى (كتوثيق الرابطة بين المدرسة والبيئة عن طريق تشكيل مجالس للاباء والمعلمين) [٤] وللاستفادة مـن

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة المناهـج والكتـب والوسائل التعليمية ، مراقبة المناهـج والكتب : مناهـج المجالات العملية فى المرحلة الاعدادية ذات الثلاث سنـــوات المنامة. ١٩٧٨ ، ص٨١.

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم : من نتائج تقويم المنهـج المطـور للصف الاول الثانوى - اعدت هـذه الورقة - للحلقة الدراسية الثانية حول النظام المطور للتعليم الثانوى لمديرى وموجهـى المدارس الثانوية. اعداد على بوشيت ، مدير المناهـج والكتب والوسائل التعليمية من ٢٠-٢٩ يونيو ١٩٨١ ، ص٥.

(٣) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة المناهـج والكتـب والوسائل التعليمية : دليل الطالب للتعليم الثانوى للعـام الدراسى ١٩٨٢/٨٣.

(٤) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة التخطيط التربوى : واقع التعليم الابتدائى ومستقبله فى البحرين ، اشـــراف د. محمد سيف الدين فهمى ، مارس ١٩٧٧ ، ص ٢٨ . (مرجع سابق) .

امكانات المجتمع البشرية والمادية .

لذلك تحتاج الادارة الى أن يتضمن برامج تدريبها نشاطات تتصل بتوثيق العلاقة مع المجتمع المحلى ، والاسهام فى تنميته ، والانفتاح على مؤسساته الاخرى .

٣-٦ - ضعف كفاية المديرين :

لقد نظمت الوزارة برامج تدريبية لمديرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية ، وكان برنامج التأهيل التربوى لمديرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية آخرها . وكان الهدف منه (رفع فاعلية الادارة المدرسية الى المستوى التربوى الحضارى المتجدد) [١] . الا أن هنالك صعوبات قد تؤدى الى ضعف كفاية المديرين ، وخاصة بعد تخرجهم ، منها :

- (ضخامة المسئوليات التدريسية والاعباء الادارية على المديرين والمعلمين) [٢] .

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، المركز التربوى للتأهيل والتدريب : نبذة موجزة عن طبيعة وأهداف المركز التربوى للتأهيل والتدريب (بدون تاريخ) ، ص ٣ .

(٢) د . عبد القادر يوسف : مشكلات اعداد المعلم وتدريبه اثناء الخدمة ، دراسة اعدت لحلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، المنامة ، البحرين ، من ٢٣ الى ٢٩ نوفمبر ، ١٩٧٥ ، ص ١٨٣ .

- (الحاجة الماسة لتطوير برامج ومناهج التأهيل التربوى .. لتتمشى مع احتياجات التعليم العام ، والتطويرات المنهجية المستجدة) (١) .

- (ضعف التنسيق بين الاجهزة ذات الصلة ، فيما يتعلق بمتابعة الدارس المتخرج من التأهيل (مديرا ومعلما) خلال عمله المدرسى) (٢) .

- تفوق المسئوليات الادارية الروتينية على المسئوليات الفنية لمهام وواجبات مدير المدرسة الابتدائية (٣) .

- تفادى بذل بعض المديرين للجهود المطلوبة منهم عند الاخذ ببعض التغييرات المقترحة .

- (بعد هذه الادارات عن مجرى التطور فى علوم الادارة والتكنولوجيا الادارية الجديدة ، وعدم افادتها من نتائج العلوم وأدوات هذه التكنولوجيا فى تطوير نفسها او التغلب على مشكلاتها) (٤) .

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم. المركز التربوى للتأهيل والتدريب : تقرير عن زيارة الاستاذ لطفى سوريال ، رئيس وحدة الخدمات الخارجية ، معهد التربية ، انروا يونسكو ، فى الفترة من ٩-١٣ مايو ، ١٩٧٨ ، ص١ .

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ؛ المركز التربوى للتأهيل والتدريب : تقرير موجز عن سير العمل ونتائجه فى المركز التربوى للتأهيل والتدريب فى الفترة من اكتوبر ٧٧ حتى سبتمبر ٧٨ ، ص ٦ .

(٣) انظر الملحق (٣) الخاص بمشروع واجبات مدير المدرسة .

(٤) د . محمد احمد الغنام : تجديد الادارة : ضرورة استراتيجية لتطوير النظم التربوية فى البلدان العربية ، مجلة التربية الجديدة ، السنة الثالثة ، العدد السابع ، ديسمبر ١٩٧٥ ، ص ١٨ .

لذلك فقد يكون من أفضل اساليب معالجة ضعف كفاية المديرين هو العمل على تنظيم برنامج تدريبى بعيد المدى ، ينظم فى ضوء التطويرات المستجدة فى النظام التعليمى ، ويأخذ بما هو جديد فى الادارة وأساليب التدريب ، مع الاعتبار لظروف الواقع وحاجاته .

وتلخيصا للفصل السابق ، فقد عرض الباحث لابرز صفات الادارة التعليمية فى البحرين ، وبعض مشكلاتها ، وبعض دواعى تطوير الادارة المدرسية ، والتى منها التوسع الكمى فى التعليم ، وتغير وظائف المدرسة وأهدافها ، وانفتاحها على البيئة ، واعترافها بأهمية التعليم المستمر ، وتطور وسائل اعداد المعلم وتدريبه ، يقابل ذلك ضعف كفاية المديرين ، والصعوبات التى قد تؤدى الى ذلك .

ولكن ما مدى تجاوب التأهيل التربوى مع تلك التغييرات وغيرها هذا ما يحاول الباحث التعرض له فى الفصل القادم عندما يتناول واقع التأهيل التربوى من حيث التعرف على الاحتياجات التى دعت الى تنظيمه ، والاهداف المتوخاه منه ، وكيفية تنظيم نشاطاته وأساليب تقويمه والامكانات المتاحة له ، وبعض التطويرات التى ادخلت عليه ، وبعض المشكلات التى تواجه التأهيل التربوى .

الفصل الرابع

الفصل الرابع

الوضع الراهن للتأهيل التربوى فى اثناء الخدمة بالبحريـــــن

الفصل الرابع

١- الوضع الراهن للتأهيل التربوى فى اثناء الخدمة بالبحرين

١-١ - الحاجة الى تدريب المعلمين :

ان التطور الاقتصادى والاجتماعى الذى حدث بشكل ملحوظ فى السنوات التى تلت الاستقلال (١) ، والذى انعكست تأثيراته على جميع مجالات المجتمع البحرينى ، وعلى مجال التعليم خاصة ، جعلت القائمين على التعليم يدركون ان يلعب التعليم دورا مؤثرا فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية ذلك أن (تحقيق معدلات عالية من النمو الاقتصادى ، لا يمكن ان يتم الا بواسطة القوى البشرية الكفوءة المتعلمة والمؤهلة بالمعرفة والمعلومات المتعلقة بالانتاج) (٢) .

وقد ادرك القائمون على التعليم ان تطوير التعليم كيفا (إنما يتحقق برفع كفايات المعلمين ، وزيادة قدراتهم على النهوض بمهماتهم فى هذا التطوير) (٣) .

---

(١) نالت البحرين استقلالها فى ١٤ اغسطس ١٩٧١ .

(٢) د . صلاح الدين محمد حسن الحفيد : تركيب السكان والنمو الاقتصادى واثرهما على واقع الطفل فى دولة البحرين ، مجلة الخليج العربى ، المجلد ١٣ ، العدد ١٢ ، جامعة البصرة ، ١٩٨١ ، ص ٤١ .

(٣) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، حلقة متطلبات استراتيجية التربية فى اعداد المعلم العربى : "نحو تطوير مهمات وأساليب الاعداد والتدريب للمعلمين بوصفهم رواد الاصالة والتجديد" من تقرير استراتيجية تطوير التربية فى البلاد العربية ، مارس ١٩٧٩ ، ص ٢٠٦ .

وبرزت الحاجة الى تأهيل المعلمين غير المؤهلين تربويا بالنظر الى نسبة عدد المعلمين غير المؤهلين تربويا ، والذين تم تأهيلهم ، والجدول التالى يوضح ذلك :

جدول رقم (٢)

كشف بعدد المدرسين فى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية والاعدادية حسب المؤهل وفئة العمر والجنسية لعام ٧٤/١٩٧٥[1]

الجنسية وفئة العمر / المؤهل	الجنس	بحرينيون					غير بحرينيين	المجموع الكلى
		٢٠ واقل الى ٢٩	٣٠-٣٩	٤٠-٤٩	٥٠-٦٠	المجموع		
ابتدائية وما دونها	ذ	—	٥	٢	٦	١٣	—	١٣
	أ	١٦	١٠	١	—	٢٧	—	٢٧
ابتدائية وما دونها مع تأهيل تربوى أو دورة تدريبية .	ذ	—	١	٢	—	٣	—	٣
	أ	٢	١	—	—	٣	—	٣
اعدادية	ذ	٤	١١	١	١	١٧	١	١٨
	أ	٢٠	٢١	—	—	٤١	١	٤٢
اعدادية مع تأهيل تربوى أو دورة تدريبية .	ذ	٦	٩	٢	—	١٧	—	١٧
	أ	٩	٣	—	—	١٢	—	١٢
ثانوية عامة	ذ	٢٨٦	٩٩	٦	—	٣٩١	١٢	٤٠٣
	أ	١٥٩	١١	—	١	١٧١	١٣	١٨٤
ثانوية عامة مع تأهيل تربوى أو دورة تدريبية .	ذ	٥٨	١٥	—	—	٧٣	١	٧٤
	أ	٣٩	٢	—	—	٤١	—	٤١
ثانوية تجارية	ذ	٥	٥	—	١	١١	—	١١
	أ	١	—	—	—	١	—	١
ثانوية تجارية مع تأهيل تربوى او دورة تدريبية .	ذ	٢	٢	—	—	٤	—	٤
	أ	—	—	—	—	—	—	—
بكالوريوس علوم مع تأهيل تربوى أو دوره تدريبية .	ذ	—	—	—	—	—	—	—
	أ	—	١	—	—	١	—	١
بكالوريوس آداب	ذ	٧	٣	—	—	١٠		١١
	أ	٢٤	—	—	—	٢٤	٤	٢٨
بكالوريوس آداب مع تأهيل تربوى او دوره تدريبية .	ذ	١	١	—	—	٢	—	٢
	أ	—	—	—	—	—	٢	٢
ماجستير علوم	ذ	١	—	—	—	١	—	١
	أ	—	—	—	—	—	—	—
المجموع	ذ	٧٨٢	٢٣٣	١٧	٩	١٠٤١	٢٠	١٠٦١
	أ	٧٦٤	٥٣	١	١	٨١٩	٣٦	٨٥٥
المجموع الكلى		١٥٤٦	٢٨٦	١٨	١٠	١٨٦٠	٥٦	١٩١٦

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مراقبة الاحصاء ، من احصاءات التعليم لعام ٧٤/٧٥ ، ص ٥١ ، ٥٢ .

ويمكن أن نستخلص من الجدول السابق أن نسبة المعلمين غير المؤهلين تربويا قد بلغت ٣٨ر٥٦٪ تقريبا ، وقد لا تنطبق هذه النسبة على الواقع الفعلى ، خاصة اذا اخذنا فى الاعتبار ، أن نسبة من المعلمين المؤهلين تربويا ، قد انهوا دورات قصيرة ، لا يمكن أن تؤدى الى خفض نسبة المعلمين غير المؤهلين تربويا .

وهكذا يتضح لنا حجم المشكلة ، ومدى أهمية التفكير الجدى لمعالجتها ، وقبل استعراض المحاولة الاخيرة فى معالجة هذه المشكلة ، يمكن أن نعرج فى ايجاز على المحاولات التى سبقت هذه المحاولة ، ومدى معالجتها لمشكلة المعلمين غير المؤهلين تربويا .

١-٢ - المحاولات الاولى لمعالجة المشكلة :

بدأ التعليم النظامى فى البحرين فى نهاية العقد الثانى من هذا القرن ، وتعتبر هذه البداية مبكرة ، اذا قورنت ببدايات الاخذ بالتعليم النظامى فى دول الخليج المجاورة . واستعانت البحرين بالدول العربية ، وجمهورية مصر العربية خاصة فى تسيير نظامها التعليمى ، واستقدمت المعلمين نظرا لما واجهته من نقص ملحوظ فى هذا الجانب . وادرك القائمون على التعليم حاجتهم المستمرة الى توفير الاعداد المطلوبة من المعلمين المؤهلين ، وكانوا يحرصون غالبا أن يكون الهدف من ايتعاث الطلبة الى الخارج (هو الحصول على مدرسين مدربين وملمين بثقافة حديثة ، لكى يؤدوا نصيبهم فى الخدمة فى سبيل العلم فى مدارس البحرين بعد اوبتهم من الجامعة) [1] .

---

(١) جليل العريض : التعليم وتطور اعداد المعلمين فى البحرين ، جريدة هنا البحرين ، ابريل ، ١٩٦٩ .

ووعى النظام التعليمى أن تلك البعثات المرسلة الى الخارج ، لا تساعد وحدها على توفير الاعداد المطلوبة من المعلمين المؤهلين ، وذلك لمواجهة التوسع فى التعليم ، فانشىء ما يسمى (القسم الخاص)(١) عام ١٩٤٣ ، لاعداد المعلمين ، وكلف هذا القسم عام ١٩٤٨ بتنظيم دراسات مسائية فى التربية واصول التدريس للمعلمين غير المؤهلين ، وأكدت ادارة معارف حكومة البحرين للمعلمين (إن هذه الدراسة فى هذا القسم حيوية لكل مدرس ، وانها ستزوده بقسط مناسب من نظم التعليم واساليبه الحديثة ، وتمده بافكار ومعلومات من شأنها رفع مستوى كفاءته الى درجة تليق بمهنته) (٢) .

وبقيت مشكلة المعلمين غير المؤهلين تربويا مستمرة حتى بعد انشاء المعهد العالى للمعلمين عام ١٩٦٦ ، وذلك قد يعود الى (عدم وجود تدريب منظم للمدرسين اثناء الخدمة) (٣) .

ولذلك شرعت الوزارة عام ١٩٧٣ فى تنظيم مشروع لتأهيل المعلمين فى اثناء الخدمة (مؤكدة الدور الاستراتيجى لمدير المدرسة والمعلم فى احداث اى تحسين منشود فى محتوى التعليم واساليبه ، وساعية من اجل تعزيز جهودها المبذولة من اجل تحسين الجانب النوعى فى التعليم ، بعد أن تمكنت من تحقيق توسعات كمية ملموسة

---

(١) الملحق بالتعليم الثانوى العام (الصف الثالث والرابع ، نظام قديم) .

(٢) معارف حكومة البحرين : منشور رقم ١٨/٣٧٥ ، بتاريخ ٨ ديسمبر ١٩٥٦م .

(٣) حمد السليطى : التعليم الابتدائى فى البحرين بين الكم والكيف ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الامريكية ، بيروت ، لبنان ، يونيو عام ١٩٧٠ ، ص ٢٢٢ .

فى التعليم وتوفيره لاكبر عدد ممكن من المتعلمين) [١] .

١-٣ - مرحلة الاعداد لمشروع التأهيل التربوى :

عقدت الوزارة مع اليونسيف عدة اتصالات ، تهدف فى (الحصول على عونها فى تنفيذ مشروع لتطوير كفاءة المعلمين اثناء الخدمة)[٢]. ففى عام ١٩٧١ طلبت مديرية التربية والتعليم من منظمة اليونسيف (مساعدتها على تطوير النظام التعليمى لديها ، وبخاصة بالمرحلة الابتدائية)[٣] ووعدت اليونسيف بأنها ترسل مبعوثا الى البحرين لمناقشة الموضوعات الملحة مع وزارة التربية والتعليم [٤] .

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، من كلمة لمدير التخطيط التربوى ، القيت فى افتتاح مشروع التأهيل التربوى فى ١٣/٩/١٩٧٣ .

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة التخطيط التربوى : مذكرة مرفوعة الى مجلس الوزراء : تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة فى ٦ يناير ، ١٩٧٣ .

Educational planning Section: Letter to Regional Director, Unicef, Beirut, Lebanan. No, 1416/ 34-1/71. Date: 23rd. May, 1971.

Unicef: Beirut.Lebanan: Letter to mr. Ahmed Al-Umran. Head Education Department. Bahrain. No 1.300. Date: 16 June, 1971.

وفى نوفمبر ١٩٧٢ ، ارسلت اليونسيف بعثة كان هدفها (القيام بدراسة اولية لتطوير تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة)[١] وتوجت تلك الاتصالات السابقة باتفاق الوزارة مع اليونسيف على (تنفيذ مشروع تدريبى للمدرسين اثناء الخدمة)[٢] يهدف الى (تزويد المدرسين غير المؤهلين فى المرحلة الابتدائية والمرحلة الاعدادية المشتركة باعداد مهنى لرفع كفاءاتهم فى العمل)[٣] .

وعلى أن تقدم اليونسيف للوزارة الالتزامات التالية : توفير الكتب والمراجع اللازمة للدراسة وسيارات لنقل المتدربين والمدرسين ، وتكاليف القرطاسية والحبر والاقلام ... الخ - وتدريب المدرسين القائمين على تدريب المعلمين . وتغطية تكاليف الزيارات الاستطلاعية التى سيقوم بها المسئولون فى الوزارة ذوى العلاقة بالمشروع[٤] .

كما قام معهد التربية . الاونروا . اليونسكو بالمساعدات الفنية المطلوبة منه ، ومن هذه المساعدات الزيارة التى قام د . بيرس ، وكان هدفها (مساعدة لجنة التأهيل التربوى على اعداد مخطط تفصيلى للسنة الدراسية الاولى من المشروع ، يتضمن ، اذا كان ممكنا ، معالم برنامج الدورة الصيفية الاولى ، والتى ستعقد فى عام ١٩٧٤ ، وكذلك

---

(١) UNDP; Subregional office. manama. Bahrain: Letter to m.E. Mr. Ahmed Al-Umran. Date 11 November 1972. Our REE: ORG 130/4/1.

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم : مذكرة مرفوعة الى مجلس الوزراء . تدريب المعلمين اثناء الخدمة فى ٦ يناير ، ١٩٧٣ ص١ ، (مرجع سابق) .

(٣) المرجع السابق ، (نفس الصفحة) .

(٤) المرجع السابق ، ص ٢ .

مناقشة المشكلات التنظيمية للمشروع ، والتى تواجه لجنة التأهيل التربوى أو الوزارة) [1] .

١-٣/١ - تحديد الاحتياجات العامة للدارسين :

لقد كان من نتائج اللقاءات المتكررة بين الوزارة واليونسيف تقصى الاحتياجات العامة للمشروع ، وهو فى بداية تنظيمه ، وذلك سعيا لوضع برامج لهذا المشروع ، تفى بقدر الامكان بالاحتياجات المطلوبة . ولقد برزت الاحتياجات العامة التالية :

١ - تأهيل المعلمين غير المؤهلين تربويا ، بما يستجد فى الميدان التربوى وفى ضوء احتياجاتهم المهنية ، وبا سلوب استحداثى يتفوق على الاساليب التقليدية فى التدريب .

٢ - حاجة المدرسة الابتدائية الى معلم يجمع بين مادتين متقاربتين كالجمع بين مادتى اللغة العربية والدراسات الاجتماعية ، وذلك للتغلب على مشكلة عدم توفر بعض التخصصات المطلوبة لهذه المرحلة .

٣ - الالتفات الى بعض التطويرات المنهجية فى المدرسة الابتدائية كتدريس اللغة العربية بالطريقة الكلية بدل الجزئية ، وكتدريس الرياضيات المعاصرة .

---

(١) - ANRWA/ Unesco: Institute of Education: Brief Report on my mission to Bahrain-by Dr. Edward A. pires Extension Services officer . July I to 8, 1973 , P. 2.

١-٣- ٢ - صياغة الاهداف العامة للمشروع :

فى ضوء الاحتياجات السابقة للمشروع، حددت الوزارة أهداف المشروع على النحو التالى :

١- تأهيل مدير ومعلم المرحلة الابتدائية تأهيلا تربويا يتمشى والمفاهيم التربوية الحديثة .

٢- اعادة بناء شخصية مدير ومعلم المرحلة الابتدائية كقادة تربويين على ضوء الخبرات التربوية التى نجحت الدول المتطورة فى تطبيقها ، والاستفادة منها فى مجال التربية والتعليم .

٣- رفع فاعلية الادارة المدرسية الى المستوى التربوى الحضارى المتجدد .

٤- خلق فاعلية التطوير فى اساليب ووسائل التعليم والتعلم المختلفة عن طريق تبنى طريقة المنحى المتعدد الوسائل .

٥- خلق عادات اساليب عمل نافعة لدى مدير ومعلم المرحلة الابتدائية ، كالعمل الجمعى ، والبحث التربوى ، والشعور العملى بالمسئولية (١) .

١-٣- ٣ - تصميم برامج التأهيل التربوى :

وعلى ضوء تحديد اهداف المشروع السابقة نظمت برامج التأهيل المساعدة على بلوغ الاهداف ، وعلى النحو التالى : (مدة الدورة

---

(١) وزارة التربية والتعليم ، المركز التربوى للتأهيل والتدريب : نبذة موجزة عن طبيعة واهداف المركز التربوى للتأهيل والتدريب ، سبتمبر ٧٩ ، ص ٢ .

الدراسية سنتان دراسيتان)[1] . ويتطلب من المدير/المعلم الدارس حضور الحلقات الدراسية والانشطة العملية من هذه الدورة .

يشتمل برنامج السنة الدراسية الاولى على ثلاث دورات هى :

(١) الدورة التمهيدية :

وتهدف الى (توضيح طبيعة المشروع ونشاطاته للدارسين وتبيان دور الدارس المتدرب فى البرنامج) وتزويدهم ببعض المفاهيم التربوية (عبارة عن مدخل الى التربية) ، واطلاعهم على علاقة التربية بالمجتمع عن طريق ربط التربية بالتنمية)[2] . ومدة هذه الدورة ٢٤ حلقة دراسية ، كل حلقة ساعتان .

(٢) الدورة الدراسية الاولى :

يتوزع الدارسون فى هذه الدورة الى مجموعات ، كل حسب تخصصه ، وهذه التخصصات هى : اللغة العربية والاجتماعيات ، العلوم والرياضيات ، الادارة المدرسية (للمديرين) ، التربية الرياضية ، التربية الفنية ، نظام معلم الفصل ، اللغة الانجليزية[3] والاقتصاد المنزلى .

ويتناول كل دارس الى جانب تخصصه (دراسات فى التربية

---

(١) المرجع السابق ، (نفس الصفحة) .
(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مشروع التأهيل التربوى : تقرير موجز عن مشروع التأهيل التربوى (بدون تاريخ) ، ص٣ (مرجع سابق) .
(٣) المرجع السابق ، ص ٤ .

وعلم النفس) [١] . (وتركز دراسات التخصص فى السنة الاولى على الطرق والاساليب لتعليم مادة التخصص بالمدرسة ويتم الربط بين ما يتلقاه الدارس من تدريب على استخدام هذه الطرق والاساليب اثناء الحلقات الدراسية ، وبين ما يطبقه عمليا فى المدرسة ، وتتم ملاحظته عن طريق الزيارات الميدانية التى يقوم بها المرشد التربوى) [٢] .

ومدة هذه الدورة ٢٤ حلقة دراسية ، يتضمن البرنامج التخصصى ٢٤ حلقة دراسية وبرنامج التربية وعلم النفس ٢٤ حلقة دراسية ايضا [٣] .

(٣) الدورة الصيفية الاولى :

تنظم هذه الدورة بعد الدورة الدراسية الاولى ، (وتتصل اتصالا مباشرا ببرنامج الدورة الدراسية الاولى ، وتكون عملية فى مجملها ، والهدف منها هو استيفاء فهم الجوانب التى غمضت على الدارسين بعض الشىء خلال الدورة الاساسية ، وتحتاج الى تعزيز ، كما تهدف الى التدريب العملى على الاساليب

---

(١) المرجع السابق ، ص ٤ .

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مشروع التأهيل التربوى : تقرير موجز عن مشروع التأهيل التربوى (بدون تاريخ) ، ص٣ (مرجع سابق) .

(٣) انظر الملحق رقم (٤) .

والطرق التربوية التى درست نظريا خلال حلقات الـــــــد ورة الاساسية)،[1] وعدد حلقات هذه الدورة ٢٤ حلقةدراسية .

ويشتمل برنامج السنة الدراسية الثانية على :

(١) الدورة الدراسية الثانية :

تبدأ هذه الدورة فى مستهل العام الدراسى الثانـــى ، وعدد حلقاتها ٤٨ حلقة دراسية ، يستغرق برنامج التخصـــص ٢٤ حلقة دراسية ، وبرنامج التربية وعلم النفس٢٤ حلقـــــــة دراسية[2] . واذا كان برنامج التخصص للسنةالدراسية الاولـــى يعطى أهمية لاساليب وطرق تدريس المناهج المدرسية ، فانه فى هذه السنة الى جانب ذلك يساعد الدارس على الالمام بمـــادة التخصص التى يدّرسها المعلم الدارس.

(٢) الدورة الصيفية الثانية :

تبدأ هذه الدورة فى نهاية العام الدراسى الثانى ، وينظـــم برامجها فى ضوء التقويم المستمر لبرنامج الدورة الدراسيةالثانية، وتهدف الى ما تهدف اليه الدورة الصيفية الاولى .

١-٣/٤ - أساليب التأهيل فى هذا المشروع :

يستخدم هذا المشروع اسلوبا مستحدثا فى التدريب يسمـــى

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربيةوالتعليم ، مشروع التأهيل التربوى : تقرير موجز عن مشروع التأهيل التربوى (بدون تاريـخ) ، ص ٣ . (مرجع سابق) .

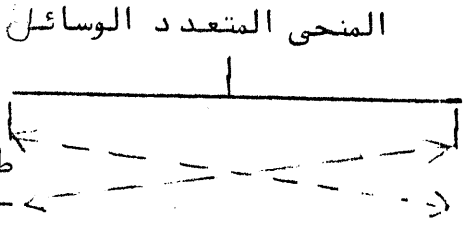
(٢) انظر الملحق رقم ٥ .

(المنحى المتعدد الوسائل) Multi Media approach[1]
وقد (نشأت فكرته وتطورت فى معهد التربية التابع لوكالة الغوث ومنظمة اليونسكو) [2] منذ عام ١٩٦٤ (ويعد هذا المنحى صورة خاصة لتطبيق التدريب الموجه نحو العمل على نحو يجمع بين الاساليب المباشرة والاساليب غير المباشرة) [3] .

ويمكن تقسيم هذه الاساليب الى مباشرة وغير مباشرة ، فاذا تقابل المرشد التربوى والدارس من خلال وسيط كانت الطريقة مباشرة ، واذا لم يتقابلا كانت الطريقة غير مباشرة . ويوضح الشكل التالى ذلك :

---

(١) يرد التعريف بهذا الاسلوب فى الفصل الخامس ص ١٢٢-١٢٦ .
(٢) لطفى سوريال : معايير مقترحة فى تخطيط وتقويم بعض الانشطة التدريبية الاساسية ، اعدت الدراسة لاجتماع (دراسة جدوى وامكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة بالبلاد العربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (ادارة التربية) القاهرة ، من ٢٠ الى ٢٦ ابريل ، ١٩٧٧) ص ١٣٠ .
(٣) المرجع السابق . ص ١٣ .



- الحلقات الدراسية الاسبوعية
- الزيارات الصيفية
- التربية العملية
- الدورات الصيفية
- البحث الاجرائى

الدراسة الذاتية وتشمل :
- التعيينات الدراسية
- أوراق العمل .
- مختارات من كتب مرجعية

وان عنصر الاستحداث فى هذه الطرائق (يكمن فى تكامل هذه الوسائل جميعها فى كل عضوى واحد ، وذلك فى اطار البرنامج المعد للدورة التدريبية)[1] .

ومن حيث الواقع ، فان التأهيل التربوى يستخدم الطرائق التالية على النحو التالى :

١ - الدراسة الذاتية للتعيينات الدراسية :

يبدأ الدارس مع الدراسة الذاتية وهو (اسلوب من اساليب التدريب يعتمدها المشروع فى محاولة لتطوير دارسيه)[2] وللقيام بذلك ، يوزع على الدارسين تعيين دراسى

---

(١) عبد الملك الناشف : المنحى المتعدد الوسائل ، ورقة مقدمة الى المشغل التربوى للعاملين فى اعداد المعلمين وتدريبهم وتوجيههم ، الذى تنظمه وزارة التربية والتعليم بدولة البحرين ، المنامة ، مايو ، ١٩٧٧ ، ص١١ .

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مشروع التأهيل التربوى : تقرير موجز عن مشروع التأهيل التربوى . بدون تاريخ . ص٥ (مرجع سابق) .

(والتعيين الدراسى يتضمن موضوعا او اكثر، ويأتى على شكل مادة علمية مترابطة العناصر والافكار) [١] ، ويصاحب هذا التعيين احيانا . ورقة عمل توضح (الاسلوب والخطة الرئيسية المستحسن اتباعها لتنظيم انشطة الحلقة الدراسية) [٢]. ويوزع التعيين وورقة العمل قبل انعقاد الحلقة الدراسية بفترة كافية.

(٢) الحلقة الدراسية :

يتميز هذا النشاط بتنوع نشاطاته والتى منها : المناقشة والمشاغل التربوية والندوة وتمثيل الادوار والمحاضرة واستخدام الوسائل التعليمية التعلمية، (من المهم أن نشير الى أن هذه الاساليب لا تستخدم بمعزل عن بعضها) [٣] .

(٣) الزيارات الصفية :

تأتى أهمية هذا النشاط فى اطلاع المرشد التربوى على مدى قدرة الدارس على ممارسة التغييرات التربوية التى يدعى الى تطبيقها فى مدرسته ، والصعوبات التى تواجهه ، وكيفية التعاون على تذليلها . وتنظم للدارس بالسنة الدراسية الاولى ثلاث زيارات مدرسية : الاولى تسمى زيارة استطلاعية لمعرفة ممارسات الدارس قبل التأهيل والعمل على تطويرها خلال فترة التأهيل ، يعقب الزيارة السابقة (زيارتان مسجلتان أو اكثر

---

(١) المرجع السابق . ص ٧ .
(٢) المرجع السابق . ص ٩ .
(٣) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مشروع التأهيل التربوى : تقرير موجز عن مشروع التأهيل التربوى (بدون تاريخ) ، ص٧ . (مرجع سابق) .

تحدد تلبية لاحتياجات كل دارس) [١] . كما تنظم بالسنة الدراسية الثانية (زيارتان مدرسيتان على الاقل ، حسب ماتتطلبه حاجة الدارس) [٢] وزيارة مدرسية ثالثة تسمى زيارة التربية العملية وتكون (قبل انتهاء الدارس من انهاء المقررات المدرسية)[٣].

(٤) التعليم الايضاحي :

لا يوجد فى المشروع برنامج لتنظيم التعليم الايضاحي ، وتنظم الدروس الايضاحية حسب حاجات الدارسين ، يؤيد ذلك ما يلى (أن يشير برنامج التأهيل التربوى أين موقع الدروس الايضاحية من البرنامج التدريبى كجزء من البرنامج المتكامل ، والتعيينات التى تتصل بها تلك الدروس) [٤] .

(٥) البحوث الاجرائية :

تهدف البحوث الاجرائية الى (اكساب الدارس مهارة البحث والاطلاع ، والتصدى للمشاكل التربوية ، التى قد يواجهها الدارس فى الميدان ، وتنمية القدرة على ايجاد الحلول لها)[٥].

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، المركز التربوى للتأهيل والتدريب : انظمة القبول والحضور والغياب والتقويم ، (بدون تاريخ) ، ص ٣ .

(٢) المرجع السابق : ص ٤ .

(٣) المرجع السابق : نفس الصفحة .

(٤) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مكتب وكيل الوزارة المساعد للتخطيط والمناهج والعلاقات الثقافية : تقرير عن مهمة بعثة اليونسيف لتقييم مشروع التأهيل التربوى بالوزارة ، فبراير ١٩٧٦ ، ص١ (مرجع سابق) .

(٥) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مشروع التأهيل التربوى : تقرير موجز عن مشروع التأهيل التربوى (بدون تاريخ) ، ص ٥ (مرجع سابق) .

ويتناول الدارس الجانب النظرى من الموضوع بالسنة الدراسية الاولى ، مع تدريبات عملية على اعداد بحث داخل الحلقات الدراسية ، وبالسنة الدراسية الثانية (يجب أن يقدم الدارس بحثا اجرائيا يختار موضوعه بالتعاون مع المرشد المختص) [١] .

١-٣-٥ - وسائل التقويم وأدواته :

يتم تقويم اهداف البرنامج ومحتواه ونشاطاته وأساليب تقويمه (بطرائق وأدوات متعددة فى تقويم الانشطة والبرامج) وكذلك اجراءات الدارسين ، وأهمها ما يلى : الزيارات الميدانية ، ودراسة نتائج الاستبيانات والمقابلات والملاحظات التقويمية لانشطة الحلقات والتقويم التحصيلى) [٢] .

ويتم تقويم المعلم الدارس بعدة أساليب تقويمية ، مستمرة وختامية ذات صلة بالاهداف التى يتوخاها المركز التربوى للتأهيل والتدريب من الدارس .

ويوضح الجدول التالى تقييم المام الدارسين بالمادة العلمية واسهامهم فى الحلقات الدراسية ، وتقدمهم فى التعليم المدرسى والدرجة المعطاة لكل جانب من هذه الجوانب[٣] :

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم : المركز التربوى للتأهيل والتدريب : انظمة القبول والحضور والغياب والتقويم (بدون تاريخ) ، ص٤ (مرجع سابق) .

(٢) على عبد الحق : تقرير موجز عن المركز التربوى للتأهيل والتدريب ، مقدم الى الحلقة الاقليمية حول (تقويم معاهد وكليات اعداد المعلمين) ، الدوحة ، قطر ، ١٩٨٠ ، ص ٥ .

(٣) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، المركز التربوى للتأهيل والتدريب : انظمة القبول والحضور والغياب والتقويم . ص ص ٢-٤ (مرجع سابق) .

دولة البحرين
وزارة التربية والتعليم
المركز التربوي للتأهيل والتدريب

جدول رقم (٣)

رقم التسجيل : /
الدورة التأهيلية :

كشف درجات السنتين للدارس :
تخصص :

	المواد	الاختبارات التحريرية		مدى الاسهام		الاختبارات النهائية		مجموع الدرجات الكبرى	مجموع درجات الدارس	التقدير	ملاحظات
		تخصص	تربية	الحضور والمشاركة	الزيارات المدرسية	تخصص	تربية				
السنة الاولى ١٩ / ١٩	الدرجة الكبرى	١٠	١٠	٢٠	٣٠	١٥	١٥	١٠٠			- ٧٨ -
	درجة الدارس										

	المواد	الاختبارات التحريرية		مدى الاسهام				الاختبارات النهائية		مجموع الدرجات الكبرى	مجموع درجات الدارس	التقدير	ملاحظات
		تخصص	تربية	الحضور والمشاركة	الزيارات المدرسية	التربية العملية	البحث الاجرائي	تخصص	تربية				
السنة الثانية ١٩ / ١٩	الدرجة الكبرى	٣٧	٣٧	١٥	٢٠	٢٠	١٠	١٠	١٠	١٠٠			
	درجة الدارس												

مجموع درجات السنتين
المعدل
التقدير العام للسنتين

الرئيس التربوي :
حرفي :

يعتمد
مدير المركز

١-٤ - شروط قبول الدارس ، وتخرجه من التأهيل التربوى :

١-٤-١ - شروط القبول :

وضعت الوزارة شروطا لقبول المعلمين والمديرين للتأهيل التربوى، وتستهدف هذه الشروط تحديد المستوى العلمى والتربوى للمعلمين والمديرين الملائم لمستوى البرنامج المنظم لتأهيلهم ، وهذه الشروط هى :

١ - ان يكون الدارس من مديرى ومعلمى مدارس البحرين .
٢ - أن يكون حاصلا على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها .
٣ - أن لا تقل السنوات المتبقية للدارس عند التحاقه بالتأهيل عن سبع سنوات قبل احالته الى التقاعد .
٤ - أن يلتحق بالتخصص الذى يتناسب مع طبيعة نوع المادة التى يدرسها فى المدرسة (١) .

١-٤-٢ - شروط التخرج :

كما وضعت الوزارة شروطا لتخرج المعلمين والمديرين ، استهدفت منها ، أن يبلغ الدارسون المستوى العلمى والتربوى الذى يؤهلهم للتخرج من البرنامج ، وهذه شروط التخرج :

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، المركز التربوى للتأهيل والتدريب : انظمة القبول والحضور والغياب والتقويم بالمركز التربوى للتأهيل والتدريب (قسم التأهيل) ، (بدون تاريخ) ص ١ ، (مرجع سابق) .

١ - أن يحصل الدارس على الاقل على ٦٠٪ من المجموع الكلى للدرجات .

٢ - أن يحصل على الاقل على ٦٠٪ من متوسط مجموع درجتى المتابعة الميدانية والتربية العملية .

٣ - أن يحصل الدارس على ٥٠٪ من مجموع متوسط درجات الاختبارات الفترية ودرجة الامتحان النهائى فى كل من مادة التخصص والتربية وعلم النفس[١] .

١/٥ - النتائج المترتبة على عمليات التقويم :

لقد اشار البند ١-٣-٥ الى الوسائل والادوات التقويمية التى يوظفها التأهيل التربوى سواء كانت لتقويم الدارسين من المدربين والمعلمين او لتقويم جوانب محددة فى البرنامج ، وباستخدام وسائل التقويم وأدواته ، تجمعت لدى التأهيل التربوى تغذية راجعة مناسبة عن الدارسين والبرنامج ، توضح نقاط القوة والضعف فى البرنامج ، وسعى التأهيل التربوى لمعالجة بعض نقاط الضعف بهدف تطوير البرنامج وتحسينه ، ومن التطويرات التى ادخلت على البرنامج ما يلى :

١- طورت الامتحانات المدرسية ابتداءمن عام ١٩٧٨ ، واصبحت تعد فى ضوء ميزانية للاسئلة ، مما يكسبها صفة الشمول لاهداف البرنامج ، وتنوع الاسئلة وموضوعيتها ، وصلتها بأهداف البرنامج .[٢]

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، المركز التربوى للتأهيل والتدريب : انظمة القبول والحضور والغياب والتقويم بالمركز التربوى للتأهيل والتدريب (قسم التأهيل) (بدون تاريخ) ص ٥ ، (مرجع سابق) .

(٢) انظر الملحق رقم (٦) .

٢ - طورت انظمة القبول والحضور والتقويم الخاصة بالتأهيل التربوى [١].

٣ - تحسنت كثيرا اداءات الدارسين للبحوث الاجرائية، نتيجة للجهود المبذولة فى تطوير هذا الجانب .

٤ - وضعت خطط لبرامج التأهيل ، واشتملت هذه الخطط على اهداف البرنامج ، ومحتواه ، ونشاطاته ، وتوقيتها ، وقواد الحلقات الوسائل التعليمية المطلوبة ، وأساليب وأدوات التقويم المستخدمة [٢] .

٥ - ادخلت تغييرات ملموسة على محتويات برامج التربية الفنية واللغة الانجليزية والتربية الرياضية [٣] .

١-٦ - بعض المشكلات التى تواجه التأهيل التربوى :

لقد تغلب التأهيل التربوى على الكثير من الصعوبات التى تواجهه ، فاحدث الكثير من التطويرات فى البرنامج التدريبى ، والتى جاءت الاشارة الى بعضها تحت بند ١ / ٥، ولكن واجهت التأهيل التربوى بعض المشكلات التالية ، وعلى ضوء ما اسفرت عنه نتائج التقويم ومن هذه المشكلات :

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مشروع التأهيل التربوى : تقرير موجز عن مشروع التأهيل التربوى ، (بدون تاريخ) ص ٢ (مرجع سابق) .

(٢) المرجع السابق ، ص ٤ .

(٣) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مشروع التأهيل التربوى : تقرير موجز عن مشروع التأهيل التربوى ، (بدون تاريخ) ، ص ٤ ، (مرجع سابق) .

١ - غياب التنسيق المطلوب مع الجهات المشرفة على توجيه المعلم ، (كعدم وجود تنسيق وتعاون بين المشروع وبين قسم التوجيه التربوى، وقد حدث تناقض فى التوجيهات التى تقدم للدارسين من قبل المرشدين والموجهين) [١] وكذلك (ضعف التنسيق بين الاجهزة ذات الصلة فيما يتعلق بمتابعة الدارس المتخرج من التأهيل (مدير او معلم) خلال عمله المدرسى) [٢] .

٢ - يستعين المركز التربوى للتأهيل والتدريب بالتعيينات التى ينتجها معهد الاونروا - اليونسكو (ولكن المشكلة التى برزت هى ان الكثير من التعيينات الدراسية التى زودت من الاونروا لا تتفق واحتياجات الدارسين المتدربين فى البحرين) [٣] كما تحتاج كثير من التعيينات بعد مضى سنتين على تدريسها الى تعديل وتكييف للظروف والحاجات المستجدة) [٤] .

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم : تقرير موجز عن مشروع التأهيل التربوى ، (بدون تاريخ) ، ص١٤ . (مرجع سابق) .

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، المركز التربوى للتأهيل والتدريب : تقرير موجز عن سير العمل ونتائجه فى المركز التربوى للتأهيل والتدريب فى الفترة من اكتوبر ٧٧ حتى سبتمبر ٧٨ ، ص ٦ .

(٣) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مشروع التأهيل التربوى ؛ تقرير موجز عن مشروع التأهيل التربوى ، (بدون تاريخ) ص٣ .

(٤) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مكتب وكيل الوزارة المساعد للتخطيط والمناهج والعلاقات الثقافية : تقرير عن مهمة بعثة اليونسيف لتقييم مشروع التأهيل بالوزارة . فبراير ، ١٩٧٦ ، ص ١ ، (مرجع سابق) .

٣ - يستخدم المركز التربوى عدة اساليب تقويمية ، ألا أنه ينقص هذا النشاط التقويمى التنظيم الجيد والتوظيف الفعال (للتغذية الراجعة التى تصل من تقارير الزيارات الصفية والتعليم التوضيحى ، والاسهام فى الحلقات الدراسية .. الخ ، والتى تحتاج الى الاستنتاجات المطلوبة ، ولتقديم المقترحات المساعدة على تحسين البرنامج) [١] .

٤ - من السمات الاساسية للاسلوب الذى يتبناه المركز التوجه نحو العمل ، الا أن هذه السمة لا تنال التركيز الكافى ، ولذلك (تبدو الحاجة فى عملية التأهيل الى التركيز بشكل اكثر على الجانب العملى التدريبى ، والتخفيف من الجانب النظرى)[٢] .

٥ - لمركز التأهيل التربوى أهداف عامة ، وهو فى حاجة الى اهداف محددة مصاغة لمختلف الوحدات الدراسية لا تساعد الدارسين والمرشدين التربويين فقط ، ولكن تساعد كذلك كتاب التعيينات وقواد الحلقات من خارج المشروع ، بالاضافة الى مسئولية هذه الاهداف فى تقويم الدارسين والبرنامج ذاته) [٣] .

Dr. E.A. pires and L. Surial: Report on an Evaluation mission to BAHRAIN. op. cit, p.25.

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مكتب وكيل الوزارة المساعد للتخطيط والمناهج والعلاقات الثقافية : تقرير عن مهمة بعثة اليونسيف لتقييم مشروع التأهيل التربوى بالوزارة ، فبراير ، ١٩٧٦ ، ص ١ . (مرجع سابق) .

(٣) Dr. E.A. pires and L. Surial: Report on an Evaluation mission to BAHRAIN . op. cit. p. 3.

١-٧ - الهيكل التنظيمى للمركز التربوى للتأهيل والتدريب :

١-٧-١ - تنظيم المركز التربوى للتأهيل والتدريب :

لقد نشأ مشروع التأهيل التربوى تحت اشراف ادارة التخطيط التربوى ثم تحول الى ادارة فى الهيكل الادارى لوزارة التربية والتعليم لعام ١٩٧٧ (١).

وتوضح الخريطة التنظيمية للديوان العام لوزارة التربية والتعليم (٢) ادارة التأهيل التربوى ، وهى تتبع الوكيل المساعد لشئون التخطيط والمناهج والعلاقات الثقافية .

ويشرف على ادارة التأهيل التربوى" لجنة التأهيل والتدريب" (٣) ، والتى شكلت مع بداية تنظيم مشروع التأهيل التربوى . وهى مكونة من :

- وكيل الوزارة المساعد لشئون التخطيط والمناهج والعلاقات الثقافية (رئيسا) .
- مدير المركز التربوى للتأهيل والتدريب (مقررا) .
- مديرة شئون الطلبة بالكلية الجامعية .

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة التخطيط التربوى . مراقبة التوثيق والبحوث : التقرير السنوى ٧٧-١٩٧٨ ، ص٦٧

(٢) الملحق رقم (٧) .

(٣) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم : قرار وزارى رقم ٢١٣٤/٤٢-١/٧٣ فى : ٢٣ مايو ١٩٧٣ .

- مدير ادارة التعليم العام .
- مدير ادارة التخطيط التربوى .
- مدير الشئون الادارية والمالية بالكلية الجامعية .
- مدير ادارة المناهج والكتب والوسائل التعليمية .

اختصاصات هذه اللجنة :

١ - وضع واقرار السياسة العامة للتأهيل والتدريب .
٢ - اقرار الخطط والبرامج التربوية لمشروع التأهيل التربوى وللدورات والاشراف عليها .
٣ - اقرار المناهج والكتب الدراسية لمشروع التأهيل .
٤ - اقرار التعليمات الخاصة بأسس القبول والدوام والامتحانات .
٥ - تأليف لجان فرعية من المتخصصين بوضع التعيينات الدراسية أو مراجعتها .
٦ - توزيع اعمال فردية توكل الى اعضاء اللجان لمتابعتها كل ضمن اختصاصه .. مثل :

أ) اجراء مسح تربوى شامل للمعلمين فى المدارس الحكومية والخاصة فى مطلع كل عام لاغراض التأهيل .
ب) توعية المعلمين والاوساط التربوية بخطة التأهيل .
حـ) تسجيل الدارسين فى المعهد بموجب الاسس المعتمدة .
و) تقديم التنسيبات والاقتراحات المدروسة بخصوص :

١ - المرافق والانشاءات والاثاث واللوازم الضرورية للمشروع ومراكز دوراته الصيفية .
٢ - ميزانية المشروع السنوية .

١-٧-٢ - المهمة الاساسية للمركز التربوى للتأهيل والتدريب :

يختص المركز (بالتخطيط لبرامج التدريب والتأهيل وتنظيمها والاشراف على تنفيذها وتقييم نتائجها)[١] وسيرد تفصيلا للمهام التفصيلية المنوطة بالمركز ، ومهام مدير المركز ، والمرشدين التربويين بالتأهيل التربوى[٢]، ولقد حددت المهام التفصيلية للمركز ولمدير المركز والمرشدين التربويين فى ضوء المهمة الاساسية المنوطة بالمركز التربوى للتأهيل والتدريب .

١-٨ - القائمون بالعمل فى مركز التأهيل :

١-٨-١ : الاختيار والاعداد :

اختارت لجنة التأهيل والتدريب عددا من المعلمين ، حسب التخصصات التى يحتاج اليها مشروع التأهيل التربوى ، ومن المدرسين العاملين بالمرحلة الثانوية ، ولمن لهم خبرة فى التدريس لا تقل عن ثلاث سنوات .

كما قامت لجنة التأهيل والتدريب بتنظيم بعض الدورات التدريبية الداخلية والخارجية للمرشدين التربويين الذين وقع عليهم الاختيار ، ومن هذه الدورات التدريبية :

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، المركز التربوى للتأهيل والتدريب : توضيح بمهمات التنظيم (بدون تاريخ)

(٢) انظر الملاحق رقم : ٨ ، ٩ ، ١٠ .

١ - الدورة التدريبية للمرشدين التربويين الذى نظمها معهد المعلمين بالتعاون مع مكتب خبراء اليونسكو بهذا المعهد ، وذلك ما بين ٥/٥/١٩٧٣ و ١٧/٦/١٩٧٣ ، وكانت تهدف (الى اعطاء المرشدين التربويين (وهم غير مؤهلين تربويا) خلفية فى علم النفس والتربية تساعدهم مبدئيا فى تفهم الطفل والتعرف على حاجاته ، وخصائص نموه ، وفى تفهم عملية التعليم والتعلم)[١]

٢ - ومن هذه الدورات كذلك المشغل التربوى المكثف الذى نظمه معهد التربية . الاونروا . اليونسكو ، واستهدف :

أ - تعريف المشتركين على اسلوب المنحى المتعدد الوسائل لبرامج تدريب المعلمين اثناءالخدمة ، مع التأكيد على تكامل الانواع المختلفة من اساليب التدريب ، والتى تستخدم ضمن هذا الاسلوب .

ب - تزويد المشتركين كلما سنحت الفرصة بتدريب عملى يربط بين تخطيط وتنظيم وتنفيذ وتقويم الاوجه المختلفة من الدورات التدريبية ، والتى تقوم على أسلوب المنحى المتعدد الوسائل[٢] .

---

(١) د . لبيبة صلاح : تقرير عن تدريب المرشدين التربويين فى الفترة من ٥/٥/١٩٧٣ الى ١٧/٦/١٩٧٣، (بدون تاريخ) .

(٢) Unrwa/unesco. Institute of Education: programmes for the orien tation seminer - Cum- work shop for the staff of the In- service teachertraining projects in Irag, Bahrain and Sudan (13 August to 1 Se ptember, 1973) p. 1.

٣ - كما ارسلت وزارة التربية والتعليم بعض المرشدين التربويين سنويا الى احدى الجامعات العربية للحصول على الدبلوم العامة فى التربية .

١-٨-٢ : القائمون على التدريب من حيث مؤهلاتهم وتخصصاتهم :

بلغ عدد القائمين على تأهيل الدارسين حتى عام ٨٠/ ١٩٨١ (١٧) مرشدا كانت نسبة من تؤهله مؤهلاته التربوية للارشاد والتوجيه ٥٩ ٪ تقريبا . والجدول رقم (٤) يوضح توزيع هؤلاء المرشدين تبعا لمؤهلاتهم وتخصصاتهم :

جدول رقم (٤)

يوضح توزيع هؤلاء المرشدين تبعا لمؤهلاتهم وتخصصاتهم

التخصص / المؤهل	عربي	اجتماعيات	انجليزي	علوم	رياضيات	تربية فنية	تربية وعلم النفس	مكتبات	المجموع
دبلوم المعهد العالي للمعلمين			٢			٢			٤
ليسانس	١				١			١	٣
ليسانس مع دبلوم تربوي	٤	٢		١					٧
ماجستير							٣		٣
المجموع	٥	٢	٢	١	١	٢	٣	١	١٧

ولمساعدة المرشدين التربويين على تطوير النمو المهنى لديهم وبصورة مستمرة برزت الدعوة الى :-

- عقد منتديات بينهم ، وبينهم وبين الاخرين من ذوى الاختصاص لدراسة مشكلات ميدانية مباشرة .
- حضور دورات فى الداخل او الخارج للمساعدة على النمو المهنى .
- اقتراح ارسال ثلاثة من المشروع الى لندن لحضور دورة فى الجامعة المفتوحة Open University لمدة ثلاثة شهور .(١)

كما عزز هذا اقتراح آخر يدعو الى (أن تتاح للعاملين فى المركز فرص الحصول على دورات تدريبية بهدف رفع مستوى الخبرة والمهارة الوظيفية لمهماتهم) . (٢)

١-٩ - خريجو التأهيل التربوى :-

لقد بدأ التأهيل التربوى فى تخريج أول دفعة عام ١٩٧٥ ، ومن مجموع الخريجين حتى عام ١٩٨٠ ، تخرجت اعلى نسبة عام ١٩٧٦ وبلغت ٢١ر٩ ٪ وتخرجت أقل نسبة عام ١٩٧٨ ، وبلغت ١٠ ٪ تقريبا ، ويعود ذلك لحدوث ظاهرة تسرب بعض المعلمين من التعليم عام ٧٥/٧٦ ، ويرتفع عدد خريجى دارسى اللغة العربية والاجتماعيات عن غيرها من التخصصات الاخرى ، اذ تصل ٣ر٢٥ ٪ لما يتطلبه تدريس مادة اللغة العربية من أعداد اكبر وللحاجة المستمرة من المعلمين لتدريس هذه المادة .

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، المركز التربوى للتأهيل والتدريب : تقرير حول زيارة الاستاذ لطفى سوريال ، رئيس قسم الخدمات الخارجية بمعهد التربية ، الاونروا / اليونسكو لمشروع التأهيل التربوى فى الفترة من ١٧-٢٤ نوفمبر ، ١٩٧٦ ، ص٢ . (مرجع سابق) .

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، المركز التربوى للتأهيل والتدريب : تقرير عن زيارة الاستاذ لطفى سوريال ، رئيس وحدة الخدمات الخارجية ، معهد التربية ، الاونروا ، يونسكو ، فى الفترة من ٩-١٣ مايو ، ١٩٧٨ ، ص٣ (مرجع سابق) .

كما بلغت نسبة الخريجين من المدربين ١٦٪ من مجموع خريجي التأهيل التربوى حتى عام ١٩٨٠.

والجدول التالى يوضح ذلك :-

جدول رقم (٥)

كشف بعدد خريجى المركز التربوى من حيث سنة التخرج ، والجنس والتخصص من ٧٥/٧٤ - ٧٩ / ١٩٨٠ :

سنة التخرج	الجنس	ادارة تربوية	عربى واجتماعيات	رياضيات وعلوم	انجليزى	تربية فنية	تربية رياضية	اقتصاد منزلى	معلم فصل	المجموع
٧٥/٧٤	ذ	١٠	٢٧	١٨	—	—	—	—	—	٥٥
	أ	١٠	٢٩	١٨	—	—	—	—	٢٢	٧٩
٧٦/٧٥	ذ	١٠	١٩	٧	—	١٦	١٧	—	١٥	٨٤
	أ	١٢	١٠	٥	—	٧	—	—	٢٣	٥٧
٧٧/٧٦	ذ	٥	١٠	١٢	٧	١١	٦	—	٢	٥٣
	أ	١١	٤	٦	٧	٣	٥	—	١٤	٥٠
٧٨/٧٧	ذ	٨	٩	١٣	٨	—	—	—	—	٣٨
	أ	٦	١٤	٣	٤	—	—	—	—	٢٧
٧٩/٧٨	ذ	٦	١٥	١٣	٩	١٥	١٣	—	—	٧١
	أ	٨	٦	٣	٦	—	٥	١٥	—	٤٣
٨٠/٧٩	ذ	١١	١٣	٢٤	٩	—	—	—	—	٥٧
	أ	٦	٧	—	٦	—	—	١٢	—	٣١
المجموع	ذ	٥٠	٩٣	٨٧	٣٣	٤٢	٣٦	—	١٧	٣٥٨
	أ	٥٣	٧٠	٣٥	٢٣	١٠	١٠	٢٧	٥٩	٢٨٧
المجموع الكلى		١٠٣	١٦٣	١٢٢	٥٦	٥٢	٤٦	٢٧	٧٦	٦٤٥

بلغ مجموع خريجى المركز التربوى للتأهيل والتدريب من المعلمين المؤهلين ٦٤٥ مديرا ومعلما بدءا من عام ١٩٧٦ ، كما هو مبين فى الجدول السابق ويلاحظ أن عدد الخريجين لم يصل كما جاء فى الخطة التى وضعتها الوزارة للمشروع ، والتى تتضمن العمل على تدريب وتأهيل ما يزيد على الالف مدير ومعلم للمرحلة الابتدائية ، والابتدائية الاعدادية ، خلال ست سنوات تأهيلية ، أى أن يتم قبول مئتى دارس كل عام على أساس التخصصات الموجودة (١) ، ولقد انقضت الست السنوات كما يشير الجدول السابق ، ولم يتمكن المركز من تأهيل سوى حوالى ٦٤٫٥ ٪ من مجموع المطلوب تأهيلهم ، وهذا يبين أن المركز التربوى لم يتمكن من استيعاب العدد المطلوب منه سنويا ، وبالتالى تأخر تخريج العدد المطلوب حسب الخطة الى سنوات قادمة ، قد يعود ذلك الى :

- ان القرار الوزارى الذى أوجب على كل معلم الالتحاق بالتأهيل التربوى وحسب طلبات الالتحاق الموزعة على المعلمين قد تأخر حتى نوفمبر ١٩٧٨ وذلك بغية أن يكون الالتحاق بالمركز فى السنوات الاولى حسب رغبة المعلمين ، واهتماماتهم بتطوير ممارساتهم المهنية .
- ظاهرة التسرب التى اصابت مهنة التعليم عام ٧٥/٧٦ بترك بعض المعلمين مهنة التعليم ، والانتقال الى وظائف أفضل ، وقد تأثر المركز بهذه الظاهرة ، واستدعت الوزارة لذلك خبيرا (لدراسة امكانية تطوير خدمات وانشطة

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، المركز التربوى للتأهيل والتدريب ، نبذة موجزة عن طبيعة واهداف المركز التربوى للتأهيل والتدريب ، سبتمبر ١٩٧٩ ، ص ٤ (مرجع سابق) .

التأهيل التربوى فى اثناء الخدمة ، ووضع مقترحات عملية بهذا الشأن) (١) ولبحث كذلك ظاهرة التسرب من المركز التربوى ، والتعرف على اسبابها ، ووضع المقترحات العملية لمعالجتها ، وقد تمت معالجة ظاهرة التسرب نظرا لتحسن الكادر الوظيفى للمعلمين ، وتحسين الحوافز المقدمة لخريجى التأهيل التربوى ، وصدور اجراءات وزارية تحث المعلمين على الالتحاق بالتأهيل التربوى ، كل فى الموعد المقرر له .

- الاقبال المتزايد من المعلمين على الدراسة الجامعية ، عن طريق الانتساب لهذه الدراسة ، وهذا الدارس لا يحق له الاستمرار بالتأهيل التربوى لانه (التحق بدراسات أو اعمال اخرى تعيقه عن المشاركة فى نشاطات التأهيل بفعالية) (٢) .
- انشغال بعض المعلمين بوظائف مسائية بعد الدوام المدرسى ، وبالتالى لا يجدون الوقت المناسب للالتحاق بالمركز . كل ذلك بغية تحسين أوضاعهم الاجتماعية .

١-١٠- الحوافز المعطاة للدارسين :

وضعت الوزارة مجموعة من الحوافز ، وذلك لتشجيع المدير والمعلم / الدارس على الالتحاق بالتأهيل التربوى ، والاستمرار فيه ،

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مشروع التأهيل التربوى اثناء الخدمة : تقرير حول زيارة الاستاذ لطفى سوريال ، رئيس قسم الخدمات الخارجية بمعهد التربية ، الاونروا ، اليونسكو للتأهيل التربوى، فى ١٧-٢٤ نوفمبر ٧٦ (مرجع سابق).

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، المركز التربوى للتأهيل والتدريب ، انظمة القبول والحضور والغياب والتقويم بالمركز التربوى للتأهيل والتدريب ، (بدون تاريخ) ، ص ١ .

والتخرج منه ، والتفوق فى دراسته . واليك هذه الحوافز :

أ - ينال الدارس المتخرج شهادة التأهيل التربوى .

ب - يعطى مكافأة مالية قدرها ٢٠ دينارا تضاف الى راتبه [١] .

حـ - يكون للناجح بدرجة ممتاز او جيد جدا مكافأة مالية تمنح له فى (عيد العلم) .

١-١١ - متابعة الدارسين بعد التخرج :

لا توجد متابعة للدارسين بعد التخرج ، ولذلك يخشى كثيرا أن تضيع الجهود المبذولة فى تدريب المديرين والمعلمين السابقة ، ولا حاجة لتأكيد أهمية (العناية بمتابعة المتدربين وتزويدهم بما يحتاجونه من مطبوعات وأدوات يواصلون بها تطبيق ما تلقوه من تدريب) [٢] .

١-١٢ - مراحل تطوير التأهيل التربوى :

لقد بدأ التأهيل التربوى عمله عام ١٩٧٣ ، وكان يهدف الى (تدريب وتأهيل ما يزيد على الالف مدير ومعلم للمرحلة الابتدائية ، والابتدائية الاعدادية المشتركة ، خلال ست سنوات تأهيلية ، ويتم قبول مئتى دارس كل عام) [٣] .

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، المركز التربوى للتأهيل والتدريب : دليل مبسط عن المركز (بدون تاريخ) ، ص ٢.

(٢) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم : دراسة جدوى وامكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة بالبلاد العربية ، القاهرة من ٢٠-٢٦ ابريل ١٩٧٧ ، ص ١٤ (مرجع سابق) .

(٣) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، المركز التربوى للتأهيل والتدريب : نبذة موجزة عن طبيعة وأهداف المركز التربوى للتأهيل والتدريب (بدون تاريخ) ، ص ٤ (مرجع سابق) .

وعند ما اوشك المشروع على الاقتراب من تحقيق اهدافه تلك ، علاوة على أن مدة الاتفاقية بين الوزارة ومنظمة اليونسيف ، بشأن المساهمة فى نفقات المشروع تنتهى فى عام ١٩٧٩ ، ومع استمرار بعض الحاجات التدريبية ، اقترح مدير المركز (انشاء مركز للتدريب المستمر للعاملين فى الحقل التربوى) (١) .

وفى عام ١٩٧٧ صدر قرار وزارى (بتغيير اسم مركز التأهيل التربوى الى " المركز التربوى للتأهيل والتدريب " وتوسعة نطاق مهماته) (٢) . وانيطت بالمركز مهام جديدة ابرزها (تنظيم الدورات التجديدية للمشرفين والمعلمين وغيرهم من القيادات التربوية الذين يناط بهم القيام بادوار جديدة) (٣) .

وبالتالى اشتمل المركز التربوى على قسمين : قسم التأهيل التربوى وقسم التدريب ، ويتولى القسم الاول القيام بالمهمة الاساسية التى بدأ بها مركز التأهيل التربوى ، واما القسم الثانى وهو التدريب فيتولى تخطيط وتنفيذ الدورات التدريبية القصيرة التى تتطلبها التطويرات المستجدة فى المناهج المدرسية .

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مركز التأهيل التربوى اثناء الخدمة : مشروع انشاء مركز للتدريب التربوى للعاملين فى الحقل التربوى (بدون تاريخ) ص ١ .

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، مكتب الوزير : قرار وزارى رقم : ٢٣١ / ١٦٨-١ / ٧٧ فى ٦ / ١٠ / ١٩٧٧ ملحق رقم ١١ .

(٣) المرجع السابق : (نفس الصفحة) .

وبعد انشاء الكلية الجامعية للعلوم والاداب والتربية عام ١٩٧٨ برز اقتراح آخر ، وهو الحاق المركز بهذه الكلية ، وذلك (كضرورة استراتيجية لتنظيم العلاقة العضوية بين الاعداد التربوى قبل الخدمة والتدريب التربوى اثناء الخدمة ، اضافة الى ما سيوفره هذا الدمج من خبرات بشرية متعاونة ، وجهد وأموال) [١] . ولقد تم الحاق المركز التربوى للتأهيل والتدريب بالكلية الجامعية للعلوم والآداب والتربية ، ابتداء من أول اكتوبر ١٩٨١ [٢] .

١-١٣- مكان المركز التربوى وتجهيزاته المتصلة بالبرنامج :

ان اختيار المبنى المناسب لمركز التدريب ، وتجهيزه بالوسائل المطلوبة ، من العوامل المساعدة على بلوغ الاهداف المنوطة به ، وكان يصعب على وزارة التربيةوالتعليم بناء مركز جديد للتدريب فى اثناء الخدمة ، لما يتطلبه من امكانات مادية عالية ، مما دعاها الى اختيار مبنى كان يستخدم فى اغراض أخرى ، ولقد ادخلت علية تصليحات معينة ، ليكون المبنى ملاءما لتنظيم الدورات التدريبية .

والجدول التالى رقم (٦) يبين التجهيزات المتوفرة ، وغير المتوفرة فى هذا المركز :

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، المركز التربوى للتأهيل والتدريب : محضر الاجتماع الثالث والخمسين للجنة التأهيل والتدريب فى ٢٧ / ٥ / ١٩٨٠ ، ص ٢ .

(٢) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم : قرار رقم ٧٩٨٩ / ١٦٨ - ١ / ٨١ بتاريخ ١٩ / ٩ / ١٩٨١ . ملحق رقم (١٢) .

جدول رقم (٦)

يبين التجهيزات المتوفرة ، وغير المتوفرة في هـــذا المركـــز

التجهيزات	متوفرة	غير متوفرة
غرف للحلقـــات	٢	
مطبخ للاقتصاد المنزلـــى		١
غرفـــة للتسجيل	١	
غرفـــة المرشديـن	١	
غرفـــة الادارة	١	
وسائـــل تعليميـــة	١	
المراســـم		١
الملاعـــب		١
المخـــازن	١	
المكتبـــة	١	
الـــورش		١
المختبرات		١

أما التجهيزات غير المتوفرة كما يبين الجدول السابق ، فانه يصعب على المركز أن يوفرها نظرا لارتفاع كلفتها ، وقلة عدد المستفيدين منها ، مما دعا المركز الى الاستعانة بهذه التجهيزات من بعض المدارس المتوفرة لديها هذه التجهيزات .

١-١٤ - تعاون التأهيل التربوى مع اجهزة اخرى على المستوى العربى والاقليمى . ومجالات هذا التعاون :

اعدت وزارة التربية والتعليم مشروع التأهيل التربوى مستعينة بعدة منظمات دولية ذات صلة بالمساعدات المطلوبة . (اتفقت الوزارة مع منظمة اليونسيف على مشروع تدريبى للمدرسين اثناء الخدمة)[1] والتزمت اليونسيف بتقديم :

١ - توفير الكتب والمراجع اللازمة للدراسة .

٢ - توفير سيارات لنقل المتدربين والمدرسين بواقع سيارة واحدة لكل مدرسين اثنين .

٣ - تكاليف القرطاسية والحبر والاقلام ... الخ .

٤ - تدريب المدرسين القائمين على تدريب المعلمين . (سيكون التدريب فى معهد التربية لليونسيف فى بيروت) ، وتغطية تكاليف السفر والاقامة مدة فترة التدريب .

٥ - تغطية تكاليف الزيارات الاستطلاعية التى يقوم بها المسؤولون فى الوزارة ذوى العلاقة بالمشروع (اجور السفر والاقامة)[2] .

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة التخطيط التربوى : مذكرة مرفوعة الى مجلس الوزراء ، تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، فى ٦ يناير ١٩٧٣ ، ص ١ .(مرجع سابق) .

(٢) المرجع السابق ، ص ٢ .

كما تعاونت وزارة التربية والتعليم مع معهد التربيـــة ، الاونروا ، اليونسكو ، لما يملك هذا المعهد من خبرات مستحدثة فى مجـــال تدريب المعلمين ، وتمثلت مساعدات هذا المعهد فى المشاركة مـــن خلال خبراته فى اعداد البرامج التدريبية ، والاستعانة بالكثير مـــن مواده التعليمية المطبوعة ، والمساعدة على تدريب المرشدين التربويين المنوط بهم تدريب المعلمين ، والاسهام فى تقديم برامج التدريب عنـــد حاجة وزارة التربية والتعليم الى ذلك .

كما تتعاون وزارة التربية والتعليم من خلال المركز التربوى للتأهيل والتدريب مع المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، وذلك بحضـــور المؤتمرات والحلقات .. الخ التى تدعو اليها هذه المنظمة . بغيـــة تبادل الخبرات وتطويرها فى مجال تدريب المعلمين ، وكذلك مع منظمـــة اليونسكو ، ويتبادل المركز التربوى للتأهيل والتدريب مع المراكز المماثلة المواد التعليمية المطبوعة الجديدة والمعدة محليا ، ويتبادل كذلـــك الزيارات الاستطلاعية ، وذلك للاطلاع عن كثب على مدى تقدم كل مركـــز وكيفية الاستفادة من هذا التقدم فى تطوير جهوده التدريبية .

٢ - الوضع الراهن لبرنامج التأهيل التربوى لمجموعة الادارة المدرسية

٢-١ - أهداف التأهيل التربوى للادارة المدرسية :

تعتبر الاهداف العامة للتأهيل التربوى ، والتى تقدم عرضهـا[١] هى ذاتها اهداف التأهيل التربوى لمجموعة الادارة المدرسيـــة ، وتنفرد هذه المجموعة عن بقية مجموعات التخصص الاخرى بالهـــدف

(١) انظر الفصل الرابع ، ص ٦٩ .

الثالث وهو (رفع فاعلية الادارة المدرسية الى المستوى الحضـــــارى المتجدد)[١] .

٢-٢ - محتوى البرنامـــج :

يشتمل محتوى البرنامج التخصصى للسنة الدراسية الاولى علـــى أربع وحدات دراسية ، تختص الاولى بالمبادىء الاساسية للعلاقـــات الانسانية وديناميةالجماعة ، وسيكولوجية الراشدين ، وسيكولوجيـــــة القيادة والوحدة الثانية بطرق التوجيه التربوى وأساليبه ، والوحدة الثالثة بمسئوليات مدير المدرسة فى التنظيم المدرسى ومعالجة الحاجات النفسية والتربوية للاطفال ، وارشاد وتوجيه التلاميذ ، والوحدة الاخيرة تختص ببعض الاتجاهات الحديثة فى طرق التعليم وفى تطوير المنهج المدرسى[٢] .

ويشتمل محتوى البرنامج التخصصى للسنة الدراسية الثانية علـــى مزيد من الدراسة لبعض موضوعات السنة الدراسية الاولى كسيكولوجيـــة الراشدين ، والعلاقات الانسانية وطرق التوجيه التربوى ، ويشتمل علـــى موضوعات جديدة كأدوات التوجيه التربوى ، وتنظيم مشاريع لتحســـين المدرسة ، وتنظيم المدرسة كمجتمع مصغر[٣] .

---

(١) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، المركز التربوى للتأهيـــل والتدريب : نبذة موجزة عن طبيعة وأهداف المركز التربـوى للتأهيل والتدريب ، سبتمبر ٧٩ ، ص٢ . (مرجع سابق) .

(٢) الملحق رقم (٤) .

(٣) الملحق رقم (٥) .

وتشترك مجموعة الادارة المدرسية مع بقية مجموعات التخصص فـــى برنامج التربية وعلم النفس للسنة الدراسية الاولى والثانية (١) .

٢-٣ - اساليب التدريب فى البرنامج :

يستخدم مع الادارة المدرسية اساليب التدريب التى يستخدمها التأهيل التربوى مع جميع التخصصات الدراسية الاخرى (٢) .

٢-٤ - القائمون على التدريـــــب :

لقد توافقت تخصصات المرشدين التربويين وتخصصات المجموعات الدراسية كمجموعة اللغة العربية والاجتماعيات ، والرياضيات والعلـوم - بينما اختلفت تخصصات المرشدين التربويين المشرفين علـــى الادارة المدرسية ، والتخصص المطلوب للادارة المدرسية ، ولمعالجة هـــذه الصعوبة - استعان مركز التأهيل التربوى فى بادىء الامر بقواد للحلقات الدراسية من الخارج ذوى علاقة بالادارة المدرسية ، ولكن من خـــلال ممارسة هؤلاء المرشدين التربويين لهذه الخبرات وبالتطوير الذاتـــى لنموهم المهنى تمكنوا من الاشراف الفعال على مجموعات الادارة المدرسية .

٣-٥ - وسائل التقويم والتغذية الراجعة :

يخضع برنامج الادارة المدرسية لذات الاساليب التقويمية الـــتى

---

(١) انظر الملحق رقم (٥) .

(٢) لقد وردت الاشارة الى ذلك فى الصفحات من ٧٢ الى ٧٧ .

يستخدمها التأهيل التربوى مع بقية مجموعات التخصص الاخرى(١) الا أن الزيارات المدرسية كاسلوب تقويمى ، والمنظمة للدارسين من غير المديرين تكاد تهتم بجوانب الموقف التعليمى التعلمى داخل غرفة الصف(٢) . بينما تكاد تهتم الزيارات المدرسية المنظمة للمدير الدارس بمسئوليات مدير المدرسة وذات الصلة ببرنامج تأهيله (٣) .

---

(١) لقد وردت الاشارة اليها فى الصفحات : ٧٧ ، ٧٨ .
(٢) انظر استمارة التقويم الخاصة بالمعلم الدارس ملحق رقم ١٣ .
(٣) انظر استمارة التقويم الخاصة بالمدير الدارس ملحق رقم ١٤ .

خلاصـــة الفصـــل :

انشأت الوزارة مشروع التأهيل التربوى عام ١٩٧٣ ، بالتعـــاون مع اليونسيف بهدف تأهيل المدربين والمعلمين غير المؤهلين تربويـــا ، مع الاستعانة بخبرات معهد التربية . الاونروا . اليونسكو فى تنظـــيم برامج التأهيل . وبدأ المركز مراقبة تتبع ادارة التخطيط، ثم صـــار ادارة تتبع الوكيل المساعد للتخطيط والمناهج والعلاقات الثقافية ،عندما توسعت مهماته . كما وفرت للمركز الامكانات البشرية والمادية الممكنـــة لتحقيق أهدافه .

يستخدم المركز اسلوب المنحى المتعدد الوسائط، والذى من ابرز مزاياه تنوع نشاطاته ، وتكاملها ، كما يستخدم وسائل التقويم وادواتـــه وتوظيف نتائجها فى تطوير بعض جوانب البرنامج ، والكشف عن بعـــض المشكلات التى تحتاج الى حلول .

بدأ المركز بتخريج أول دفعة عام ١٩٧٦ ، ولم يخرّج المركز حتى عام ١٩٨٠/٧٩ الا ٥ر٦٤٪ من المطلوب تخرجهم .

هذا واقع برنامج التأهيل التربوى ، وكل برنامج تدريبى فى حاجة الى تطوير فى ضوء الاسس والاتجاهات المستحدثة فى تنظيم برامـــج التدريب ،فما هذه الاسس والاتجاهات ؟ هذا ما يتناوله الفصـــل القـــادم .

الفصل الخامس

الفصل الخامس

بعض أسس واتجاهات تطوير برامج التدريب فى اثناء الخدمة

الفصل الخامس

بعض أسس واتجاهات تطوير برامج التدريب في اثناء الخدمة

للتدريب أسس يستند اليها عند تنظيم برامجه وتطويرها ، كما أن للتدريب اذا اراد مراعاة الدور المتغير للمدير والمعلم ، أن يطور برامجه بحيث (يستوعب المستحدثات في الميادين العلمية والانسانية والتربوية).(١)

وفي هذا الفصل يعرض الباحث باختصار :-

١ - بعض أسس تطوير برامج التدريب في اثناء الخدمة .
٢ - بعض الاتجاهات المستحدثة في التدريب .

١ - بعض اسس تطوير برامج التدريب في اثناء الخدمة

١-١ - هنالك بعض الاسس العامة للتدريب ، ومن هذه الاسس :

١ - أن توجه (تربية المعلمين في أثناء الخدمة الى الحاجات الشخصية وحاجات البرنامج المدرسي ، وحاجات التلاميذ) (٢)

---

(١) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، (ادارة التربية): متطلبات استراتيجية التربية في اعداد المعلم العربي مسقط - عمان - مارس ٧٩ ، ص١٦ (مرجع سابق) .

(٢) Edel Fett.r. A. and Johnson. m. (edited); Rethinking In-service Education (Washington) D.C. 1975. p. 73.

٢ - أن تواجه (تربية المعلمين فى اثناء الخدمة التطويرات المنهجية وتحسين التعليم)؛ (١)

٣ - أن يسعى برنامج التدريب الى (التوجه نحو العمل ، أى أن يكون للتدريب عائد مباشر على تطوير الممارسات المهنية للمتدربين). (٢)

٤ - ان ينظم البرنامج التدريبى كلما امكن على (هيئة وحدات دراسية تخضع لتسلسل منطقى ، ويوضح البرنامج بالنسبة الى كل منها أهدافها ، ومباحثها الفرعية ، ومواد هاالتعليمية ، وما يتصل بها من انشطة تعليمية ، وأساليب وأدوات للتقويم) (٣)

٥ - أن تكون برامج تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة (نماذج صالحة للتجديد التربوى ، وأن تكون منطلقا لتحقيق مبدأ التربية المستديمة). (٤)

---

(١) . Ibid.

(٢) د . شكرى عباس حلمى : دليل تخطيط البرنامج التدريبى ، الجهاز العربى محو الامية وتعليم الكبار ، مركز قيادات تعليم الكبار لدول الخليج ، البحرين (بدون تاريخ) ص ٢٠ .

(٣) معهد التربية ، الانروا ، اليونسكو ، المؤتمر الثانى لمديرى مشروعات تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة ، البحرين (٣ - ٨ نيسان ١٩٧٦) (التقرير الختامى) ، ص١١ - (مرجع سابق) .

(٤) المنظمة العربية للتربية والثقافة ، والعلوم (ادارة التدريب): استراتيجية تطوير التربية العربية ، تقرير لجنة وضع استراتيجية تطوير التربية فى البلاد العربية ، الطبعة الاولى ، ١٩٧٩ ، ص ٢٨٤ (مرجع سابق) .

١-٢ - وفى ضوء الاسس العامة السابقة ، يمكن عرض بعض الاسس التى يستند اليها برنامج التدريب فى أهدافه ومحتواه ونشاطاته وأساليب تقويمه .

فمن حيث اهداف البرنامج :

١ - (أن تكون أهداف البرنامج التدريبى واضحة ومحددة)،(١)

٢ - أن ترتبط هذه الاهداف (ارتباطا وثيقا بالمهام المهنية للمتدرب وبمتطلباتها فى الكفايات)،(٢)

٣ - أن تشتق هذه الاهداف من (أهداف المدرسة كمؤسسة المجتمع المتعلم القادرة على تجديد نفسها ، وعلى تربية تلاميذها)،(٣)

---

(١) Harry M. Hutson, JR: In service Best practice. the Learning of general Education. Journal of Research and Development in Education; Vol. 14.No.2. Winter. 1981. Athers, Georgia p.8.

(٢) لطفى سوريال : معايير مقترحة فى تخطيط وتقويم بعض الانشطة التدريبية الاساسية فى اطار برامج التدريب الموجهة نحو العمل ، ورقة اعدت لاجتماع " لدراسة جدوى وامكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين فى أثناء الخدمة بالبلاد العربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (ادارة التربية) ، القاهرة ، من ٢ الى ٢٦ أبريل ١٩٧٧ ، ص ١٣٢ ، (مرجع سابق) .

(٣) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، (ادارة التربية) : متطلبات استراتيجية التربية فى اعداد المعلم العربى ، مسقط ، عمان ، من ٢٤ / ٢ الى ٣١ / ٣ / ١٩٧٩ ، ص ١٥ (مرجع سابق) .

٤ - (أن تكون الاهداف واقعية قابلة للتحقيق). [١]

٥ - أن تتصف هذه الاهداف بأن تكون (قابلة للملاحظة والقياس والتقدير) [٢].

أما من حيث محتوى البرنامج :

فان وضوح الاهداف وتحديدها يساعد كثيرا على انتقاء محتوى البرنامج ، ذى الصلة بهذه الاهداف ، ولذلك عند اختيار المحتوى المناسب يمكن :

٦ - العمل على (تحقيق التكامل المستمر بين الافكار النظرية والممارسات العملية) [٣].

٧ - مراعاة (ظروف المتدربين كمعلمين ذوى مسئوليات تعليمية كاملة) [٤] ذلك لان للدارسين ظروفا تختلف عن ظروف الطلاب .

---

(١) د . سعاد خليل اسماعيل : مفاهيم واتجاهات جديدة فى التخطيط لتطوير المناهج ، مجلة التربية الجديدة ، السنة الاولى ، العدد الثانى التى يصدرها المكتب الاقليمى للتربية فى البلاد العربية ، بيروت ، ١٩٧٤ ، ص ١١ .

(٢) المرجع السابق (الصفحة السابقة) .

(٣) لطفى سوريال : معايير مقترحة فى تخطيط وتقويم بعض الانشطة التدريبية الاساسية فى اطار برامج التدريب الموجهة نحو العمل ، ورقة اعدت لاجتماع لدراسة جدوى وامكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين فى أثناء الخدمة بالبلاد العربية - المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (مرجع سابق)

(٤) معهد التربية ، الاونروا ، اليونسكو : المؤتمر الثانى لمديرى مشروعات تدريب العاملين فى اثناء الخدمة ، البحرين ، ٣-٨ أبريل ١٩٧٦ (التقرير الختامى) ، ص ١٣ .

٨ - ترتيب موضوعات البرنامج لمراعاة قدر الامكان (أن يبدأ التدريب بمعالجة المواضيع السهلة ، ثم يندرج في المشاكل الاصعب ، الى أن تنتهي قمة العمل التدريبي بمعالجة أعوص واعقد المشاكل) .[١]

٩ - بناء محتوى البرنامج على شكل وحدات دراسية لانه (كلما كانت الحقائق والمبادىء ذات المجال الواحد مرتبطة بعضها ببعض ، يكون التعلم اكثر تأثيرا ، وخاصة عند تطبيق المعرفة عمليا) [٢]

١٠ - تجنب الاهتمام بالمعارف المجزأة ، والتوجه اكثر (للتأكيد على المفاهيم والمبادىء الرئيسية ، وعلى اساليب التفكير وطرق البحث) [٣]

---

(١) جعفر محمد العبد : التدريب ، أهدافه وانواعه ، ورقة مقدمة للورشة التعليمية في عمليات وأساليب تدريب المعلمين في أثناء الخدمة ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (ادارة التربية) ، القاهرة . (١ - ٢٠ فبراير ٧٧ ، ص ١٩

(٢) Hilda Taba: Curriculum Development, Theory and practice. Harcourt Brace Jovanovich. INC. Newyork chicgo, Sanfrancisco, Atlanta. 1962. p. 298.

(٣) د . سعاد خليل اسماعيل : مفاهيم واتجاهات جديدة ، في التخطيط لتطوير المناهج - مجلة التربية الجديدة ، السنة الاولى ، العدد الثاني ، المكتب الاقليمي لليونسكو ، بيروت ، ١٩٧٤ ، ص ١٢ (مرجع سابق) .

أما من حيث نشاطات البرنامج :

١١- أن يتضمن البرنامج (اساليب عملية تطبيقية تستهدف مساعدة المتدربين على تمثل التطبيقات العملية للافكار التى تطرح فى تلك المواد والحلقات ، وتشجعهم على تطوير ممارساتهم).(١)

١٢- وان توفير مقدمات النجاح لاى برنامج (يعتمد عند التخطيط أى من حيث ادارته وتنظيمه على ضرورة استخدام عدة آساليب يستعان بها فى التدريب ، وذلك لان تنوع الاساليب يساعد على جودة التدريب والارتفاع بمستواه) (٢)

١٣- أن يراعى عند تصميم (الانشطة والمواد التعليمية التأكيد على أن تكون فعالة ، وذات معنى و ذات خبرات هادفة بقدر مايمكن).(٣)

---

(١) د .شكرى عباس على : دليل تخطيط البرنامج التدريبى ، الجهاز العربى لمحو الامية وتعليم الكبار ، مركز قيادات تعليم الكبار لدول الخليج ، (بدون تاريخ) ص ٣ (مرجع سابق) .

(٢) د . نبيل أحمد عامر صبيح : دراسات فى اعداد وتدريب المعلمين ، الانجلو المصرية ، الطبعة الاولى ، ١٩٨١ ، ص ١٨ .

(٣) - BEN M. Harris: Improving staff performance through In-Service Education. Allyn and BACON. INC. 470. Atlantic Avenue, Boston, Massachusetts. O 2210., 1980, p. 159.

١٤- ان يسمح البرنامج (بوجود انشطة اختيارية تسمح للفرد المتدرب بالاختيار لتحقيق رغباته وحاجاته الشخصية)[١].

أما من حيث تقويم البرنامج :

فانه ينبغى مراعاة الاسس التالية :

١٥- (يجب أن يرتبط تقويم البرنامج التدريبى ارتباطا وثيقا بأهدافه)[٢].

١٦- (أن تركز الجهود فى المقام الاول على تحديد مواطن القوة والضعف ، وعلى التحسينات المحتملة فى البرنامج)[٣].

١٧- وأن يكون التقويم شاملا أى (أن يمتد التقويم الى جميع عناصر البرنامج التدريبى)[٤].

---

(١) د . محمد عزت عبد الموجود : تدريب المعلمين أثناء الخدمة . دراسة فى المفهوم والوظيفة ، دراسة لحلقة المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، المقامه ، (٢٣-٢٩ فبراير ١٩٧٥ ، ص ٧٣ .

(٢) د . اد واردبيرس : اساليب التقييم والتغذية الراجعة فى برامج التدريب فى اثناء الخدمة التى تعتمد المشمر المتعدد الوسائل ، معهد التربية ، الاونروا ، اليونسكو (بدون تاريخ) ص ٤

(٣) BEN M. Harris : Op. cit. p. 160.

(٤) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (ادارة التربية) : مؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربى ، القاهرة من ٨ الى ١٧ يناير ١٩٧٢ ، ص ٣١

١٨- (يكون التقويم عملية مستمرة ومتكاملة فى تطوير المنهج والتعليم)[١]

٢ - بعض الاتجاهات المستحدثة فى التدريب :

بعد أن تم عرض بعض الاسس المساعدة على تنظيم برامج التدريب، يعرض الباحث وفى الجزء الثانى من هذا الفصل بعض الاتجاهات المستحدثة فى التدريب، لتكون هذه الاتجاهات (المنطلق نحو الابداع والاستحداث، والتجريب، وممارسة البحوث) والكشف عن القابليات لدى المعلمين وسائر المربين الذين يوجه اليهم التدريب[٢]

ومن الاتجاهات المستحدثة فى تربية المعلمين : اسلوب النظم، وتربية المعلمين القائمة على الكفايات، والمنحى المتعدد الوسائل، والتعليم المصغر.

٢-١ - اسلوب النظم :

٢-١-١- تعريف اسلوب النظم :

تعددت تعريفات اسلوب النظم، وسنكتفى بالتعريف التالى / يعرف كوريجان وكوفمان Corriganard Kaufman (١٩٦٥) اسلوب النظم بانه (طريقة تحليلية ونظامية للتخطيط تمكننا من

---

(١) Hilda Taba: Op. cit. p. 323,

(٢) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (ادارة التربية) : حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة البحرين، من ٢٣ الى ٢٩ نوفمبر ١٩٧٥، ص ٤ (مرجع سابق).

التقدم من الاهداف التى حددتها مهمة النظام الى تحقيق تلك الاهداف ، وذلك بواسطة عمل منضبط ومرتب للاجزاء التى يتألف منها النظام كله ، وتتكامل تلك الاجزاء وفقا لوظائفها التى تقوم بها فى النظام الكلى الذى يحقق الاهداف التى تحددت للمهمة)[١]

وهنالك خلط بين اسلوب النظم ومفاهيم اخرى كتحليل النظم ، وتصميم النظم ، وما تحليل النظم الا (مجرد مرحلة او خطوة واحدة من الاسلوب ، وكذلك مفهوم تصميم النظم لا يمكن أن يلتبس مع فكرة (أسلوب النظم) ، حيث ذلك المفهوم ايضا احد جوانب الاسلوب او مراحله)[٢]

٢-١-٢- عوامل ظهور أسلوب النظم :

لقد برزت عوامل عدة ساعدت على الأخذ بهذا الاسلوب منها :

آ - (طبيعة العملية التربوية وتعقدها وتشابك مكوناتها والعناصر الداخلة فيها)[٣]

---

(١) د . جابر عبد الحميد جابر و د . طاهر عبد الرازق : أسلوب النظم بين التعليم والتعلم ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مايو ١٩٧٨ ، ص ٣٨٢ .

(٢) د : آ . بيرس : اسلوب النظم : تطبيقاته فى تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة ، اعدت الوثيقة للمؤتمر الثانى لمديرى مشروعات تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة ، البحرين ، (٣-٨ أبريل ١٩٧٦) ، ص ٤

(٣) دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم : منهج تحليل النظم فى التعليم ، اعداد د . محمد سيف الدين فهمى (بدون تاريخ) ص ٤ .

ب - (ازدياد معدل سرعة التغير في المجتمعات، وتزايد الحاجة الى النظر في المستقبل على المدى الطويل)[١].

جـ - (اتساع فرص الاختيار وتعدد الاحتمالات والبدائل في الموقف الواحد او المشكلة الواحدة)[٢].

د - (قلة او ندرة الموارد المتاحة، مهما بلغ حجمها، وذلك بالقياس الى المطالب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، والحاجة الى حسن توزيعها واستخدامها)[٣].

٢-١-٣ - بعض المبادىء التي ينبغي ان تراعى عند تطبيق أسلوب النظم :

من المبادىء التي ينبغي الالتفات اليها عند تطبيق أسلوب النظم :

---

(١) د. محمد احمد الغنام : التكنولوجيا الادارية، صحيفة التخطيط التربوي في البلاد العربية، عدد خاص عن التقنيات الجديدة في التربية، السنة العاشرة، العدد ٢٨ كانون الثاني، نيسان، ١٩٧٢، ص ١٣٩.

(٢) المرجع السابق، (نفس الصفحة).

(٣) سمير عبد العال محمد : استخدام اسلوب تحليل النظم لتطوير تدريس الميكانيكا الكلاسيكية، بحث دكتور فلسفة في التربية، جامعة عين شمس، كلية التربية، قسم المناهج، ١٩٧٧، ص ٩.

- (النظر لاى نظام باعتباره جزءا من نظام اكبر ومحصلة لنظم اصغر)[١].
- (لاى نظام مدخلاته ومخرجاته)[٢].
- (أن يتسم النظام بالمرونة التى تسمح بحسن اداء الاعمال، دون التفكك بين الوحدات، ودون التزمت والصلابة)[٣].
- (أن يسير العمل فى النظام على اسس علمية موضوعية، وعلى حقائق صحيحة، وليس على معلومات خاطئة او تخمين حدسى)[٤].

٢-١-٤ - مكونات أسلوب النظم :

لاسلوب النظم مكونات يوجزها الدكتور محمد احمد الغنام فى الخطوات التالية :

١ - التعرف على النظام من حيث حدوده وأهدافه، باعتباره موضوع التحليل.

٢ - تحديد مدخلات النظام (عناصره وخصائصه) ومخرجاته (ناتجه او مردوده) وكيفية قياسها.

---

(١) دولة البحرين، وزارة التربية والتعليم، مكتب خبير اليونسكو فى التخطيط التربوى : منهج تحليل النظم فى التعليم (بدون تاريخ)، ص٣ (مرجع سابق).

(٢) المرجع السابق : نفس الصفحة.

(٣) د. ابراهيم حافظ: الاتجاهات الحديثة فى تطوير الادارة التعليمية، أعدت هذه الدراسة لحلقة الادارة التعليمية فى البلاد العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، طرابلس ليبيا. (١١-١٦) سبتمبر ١٩٧٣، ص ٧٤.

(٤) المرجع السابق (نفسه الصفحة).

٣ - ايجاد نظم بديلة ، والمقارنة بينها ، وتحديد البديل الافضل .

٤ - اعتماد الاسلوب الكمى فى التحديد والمقارنة والتفضيل ، مع الاهتمام بالتحليل الاقتصادى بالذات ممثلا فى الكلفة ، وعلاقتها بالفعالية والكفاية .

٥ - وضع نتائج التحليل تحت نظر المسئولين ، لاتخاذ القرارات العقلانية فى ضوئها . (١)

٢-٢ - تربية المعلمين القائمة على الكفايات :

لقد ظهر هذا الاتجاه كرد فعل للانتقادات الموجهة لبرامج اعداد المعلمين التقليدية ، ومن هذه الانتقادات (أنها لم تعط اهتماما لتحديد وبلورة الاهداف التى تسعى تلك البرامج الى تحقيقها)(٢)، وكذلك ان (المقررات التربوية والنفسية تفتقر الى التكامل المرغوب بينها)(٣) وحتى مادة طرق التدريس والتى يفترض فيها أن تركز على التطبيق العملى لما يدرسه الطالب المعلم ، لا تساعد على عبور الهوة بين التنظير والتطبيق)(٤)

---

(١) د . محمد أحمد الغنام ، وعبد الجليل الزوبعى : مناهج البحث فى التربية ، المركز الاقليمى لتخطيط التربية وادارتها فى البلاد العربية ، ١٩٧٢ ، ص ٢٠١ .

(٢) د . احمد الخطيب : محاولة لتحديد بعض الكفايات المطلوبة للمعلم العربى فى اطار حركة تربية المعلمين القائمة على الكفايات ، اعد البحث للحلقة الدراسية لدراسة متطلبات استراتيجية التربية فى اعداد المعلم العربى والمعلم العربى الجديد ، مسقط ، عمان ، ٢٤ شباط ، آذار ، ١٩٧٩ ، ص ١٠

(٣) د . سليمان الحضرى الشيخ ود . فوزى احمد زاهر : الكفاءات اللازمة للمعلم فى قطر . حولية كلية الانسانيات والعلوم الاجتماعية . العدد الثالث ١٤٠١-١٩٨١ جامعة قطر ، ص ١٤٨ .

(٤) المرجع السابق (نفس الصفحة) .

ولقد بدأ ظهور هذا الاتجاه بالولايات الامريكية المتحدة في نهاية السبعينات (مع انطلاقة مشروع دولى سمى برنامج تدريب مديرى المعلمين ، وكانت النتيجة الرئيسية لهذه المحاولة ما أصبح يدعى تربية المعلمين القائمة على الكفايات)(١) .

compotency based teacher Education.

٢-٢-١ - المقصود من تربيات المعلمين القائمة على الكفايات

هنالك تعريفات عدة لهذا الاتجاه ، يعرض الباحث واحدا منها وهو (ان برامج اعداد التربوى القائمة على مبدأ الكفايات تحدد لنا الكفايات التى ينبغى أن يبديها المتعلم ، وتوضح المعايير لتقييم كفاياته ، وتجعل المتعلم مسئولا عن تحقيق هذه الكفايات)(٢)

٢-٢-٢- بعض الانتقادات الموجهة لهذا الاتجاه :

رغم ما حظى هذا الاتجاه من مكانة الا أنه تعرض لبعض الانتقادات والتى منها :-

١- (أن شرعية حركة التربية القائمة على الكفايات موضع شك مادامت قد ارتبطت منذ نشأتها باغراض المسئولية المرتبطة بدورها

---

(١) جورج قسيس: تربية المعلمين القائمة على الكفايات، ورقة عمل معدة للمؤتمر الثانى لمديرى مشروعات تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة ، البحرين ، ٣-٨ أبريل ، ١٩٧٦ ، ص ١

(٢) عزت جرادات: التأهيل التربوى وفق مبدأ الكفايات ، مجلة رسالة المعلم. وزارة التربية والتعليم ، الاردن ، العدد الرابع ، السنة الحادية والعشرون . تشرين أول وكانون أول ، ١٩٧٨ ، ص ١٨ .

بالاغراض السياسية ، ولم ترتبط بتربية المعلمين نفسها).[١]

٢ - ومن الانتقادات كذلك (أنها حركة لا تشق بالمعلم عند ماتخطط له كل شيء سيعمله ، فاصبح التعليم آليا ، واصبح المعلم يعلم مادة ولا يعلم انسانا).[٢]

٣ - كما أنه يؤخذ على هذا الاتجاه (انه تهديد غير مباشر للتربويين العاملين فى كليات اعداد المعلم وبرامجه ، والذين يميلون للاستمرار على مبدأ عدم وضع الكفايات).[٣]

٢-٢-٣- بعض الخصائص العامة لتربية المعلمين القائمة على الكفايات:

من هذه الخصائص :-

---

(١) Day, James F., (op. cit), pp. 37.42.
نقلا عن : توفيق احمد يوسف مرعى : الكفايات الادائية الاساسية عند معلم المدرسة الابتدائية فى ضوء تحليل النظم واقتراح برامج لتطويرها ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس، ١٤٠١هـ، ١٩٨١ ، ص ٢٢.

(٢) توفيق احمد يوسف مرعى : الكفايات الادائية الاساسية عند معلم المدرسة الابتدائية فى الاردن فى ضوء تحليل النظم ، واقتراح برامج لتطويرها ، رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه فى التربية (مناهج) ، كلية التربية ، جامعة عين شمس فى ١٤٠١هـ، ١٩٨١م، ص ٢٢.

(٣) عزت جراوات : التأهيل التربوى وفق مبدأ الكفايات ، مجلة رسالة المعلم ، تشرين اول ، كانون اول ، ١٩٧٨ ، ص ٢٢ ، (مرجع سابق) .

١ - أن يكون البرنامج (قائما على كفايات يستطيع المتدرب تطبيقها عند اتمامه برنامجه التدريبى بنجاح)[١]

٢ - (أن تكون المعايير المراد استخدامها فى تقويم الكفايات المعنية واضحة بحيث تحدد مستويات السيادة المنتظرة ، والظروف التى سيجرى التقويم فى ظلها). [٢]

٣ - أن يتم (تحديد مدى تقدم المتعلم فى البرنامج بما يحققه من كفايات دونما اعتبار للمدة الدراسية ، او اتمام المساقات المطلوبة)[٣]

٤ - أن يسهم الطالب فى (تحديد الاهداف اوعلى الاقل أن يكون على علم بها ، ويحق له احيانا أن يختار من بينها)[٤]

---

(١) جورج قسيس: تربية المعلمين القائمة على الكفايات، المؤتمر الثانى لمديرى مشروعات تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، البحرين ، ٣ - ٨ أبريل ١٩٧٦ ،ص٢ (مرجع سابق) .

(٢) المرجع السابق : (نفس الصفحة)

(٣) عزت جرادات : التأهيل التربوى وفق مبدأ الكفايات، مجلة رسالة المعلم. الاردن ،تشرين أول ،كانون أول ، ١٩٧٨، ص ١٧ (مرجع سابق) .

(٤) توفيق احمد يوسف مرعى : الكفايات الادائية الاساسية عند معلم المدرسة الابتدائية فى الاردن فى ضوء تحليل النظم ، واقتراح برامج لتطويرها . رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه الفلسفه فى التربية (مناهج) كلية التربية ، جامعة عين شمس، ١٤٠١ ، ١٩٨١ ،ص١٦٢ (مرجع سابق) .

٥ - ولان التدريب العملى هدف اساسى فى هذا الاتجاه (فلابد من توفير الفرص التدريبية الكافية لتسهيل اكتساب الكفايات المخططة) [١] .

٦ - من خصائص هذا الاتجاه (تحويل جزء كبير من مسئولية التعلم من المعلم الى المتعلم أو المتدرب نفسه) [٢] .

٧ - (وأن يتعرف المتعلم على مدى تقدمه فيما يحققه من كفايات طوال البرنامج)[٣] .

٢-٢-٤ - تصميم برنامج لتربية المعلمين قائم على الكفايات :

يلخص جورج قسيس الخطوات الاساسية التالية لتصميم برنامج قائم على الكفايات :

---

(١) المرجع السابق : (نفس الصفحة) .

(٢) د . احمد الخطيب : محاولة لتحديد بعض الكفايات المطلوبة للمعلم العربى فى اطار حركة تربية المعلمين القائمة على الكفايات ، اعد البحث للحلقة الدراسية لدراسة متطلبات استراتيجية التربية فى اعداد المعلم العربى والمعلم العربى الجديد . مسقط . عمان ٢٤ شباط - آذار، ١٩٧٩ ، ص ٩ .

(٣) W. Robert Houston and others: criteria for Describing and Assessing competency based pragrams. competency Assessment, Research and Evaluations. a Report of anational conference. March (12 - 15) 1979. p. 169.

- تحديد الكفايات المراد تطويرها كنتاج مباشر للبرنامج التدريبى ، وهنالك عدة أساليب لوضع قائمة بالكفايات منها : استفتاء الاشخاص الذين سنقوم بتدريبهم على الكفايات التى يشعرون بالحاجة اليها ، ومراجعة برامج شبيهة طورتها معاهد أو مؤسسات أخرى .

- ترتيب الكفايات وفق ترتيب تسلسلى : بعد الخطوة السابقة ترتب الكفايات بشكل تسلسلى يكون الاطار العام الذى على اساسه يبنى البرنامج التدريبى للمتدربين ، وترتب هذه الكفايات على اساس نظرى لا تجريبى ، وان ترتيب الكفايات يسمح بتخطيط تسلسل التدرب على الكفايات المختلفة التى سيجرى اكتسابها .

- صوغ الجمل التى تحدد الكفايات بشكل عملى : بعد تحديد الكفايات وترتيبها تحدد الشروط التى سيجرى الاداء فى ظلها، والمعايير التى على أساسها سنحكم فيما اذا كان الاداء ملائما أم لا (١) .

٢-٣ - المنحى المتعدد الوسائل :

٢-٣-١ : مقدمة :

ان هذا الاتجاه اسلوب استحداثى فى تدريب المعلمين فى أثناء الخدمة ، أخذ به معهد التربية . الاونروا . اليونسكو . منذ

---

(١) جورج قسيس : تربية المعلمين القائمةعلى الكفايات : المؤتمر الثانى لمديرى مشروعات تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة ،البحرين ، (٣-٨) ،ابريل ٧٦ ،ص٦٢ (مرجع سابق) .

عام ١٩٦٤ لميزيتين (الاولى تربوية ترمى الى تطوير طرق فعالة من اجل تربية المعلمين اثناء الخدمة ، والثانية مادية : اذ يتعذر عقد دورات كثيفة تستمر عدة اشهر ، وتتطلب سحب العاملين من مدارسهم ، وتعيين معلمين احتياطيين أقل كفاية ليحلوا محلهم طوال غيابهم) [١].

٢-٣-٢ : التعريف بالمنحى المتعدد الوسائل :

و(المنحى المتعدد الوسائل نسق يستهدف تربية البالغين أو الكبار من العاملين ، وهم فى مواقع عملهم وبيوتهم بوسائل عديدة متكاملة تتصف بالانفتاح والمرونة . ويسمح بالا يترتب على هذه التربية سحب المنتفعين بها من اعمالهم اليومية) [٢] .

٢-٣-٣- مكونات المنحى المتعدد الوسائل :

يتكون هذا المنحى من (طرائق تتكامل فيما بينها لمساعدة المتدرب على بلوغ اهداف التدريب (ويمكن تصنيفها الى طرائق

---

(١) عبد الملك الناشف : المنحى المتعدد الوسائل : تجربة تجديدية فى التدريب فى اثناء الخدمة . اعدت الدراسة لاجتماع دراسة جدوى وامكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة بالبلاد العربية . المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم . ادارة التربية . القاهرة (٢٠-٢٦) ابريل ، ١٩٧٧ ، ص ٦٢ .

(٢) عبد الملك الناشف : المنحى المتعدد الوسائل فى اعداد المعلمين وتدريبهم فى اثناء الخدمة ، وتوجيههم فى عملهم المهنى . ورقة مرجعية مقدمة الى المشغل التربوى للعاملين فى اعداد المعلمين وتدريبهم وتوجيههم الذى تنظمه وزارة التربية والتعليم بدولة البحرين - ٣٠ نيسان الى ١٥ آيار ، ١٩٧٧ ، ص ٥٠ (مرجع سابق) .

مباشرة فى التعليم ، وأخرى غير مباشرة (عن بعد) فالطرائق المباشرة : كالحلقات الدراسية ، ودورات العطل المدرسية (الدورات الصيفية)، ولقاءات التوجيه الفردى والزمرى (الزيارات الصفية) وأما الطرائق غير المباشرة .. فهى التى ترمى أن يحدث فيها التعليم عن بعد .. كالدراسة للتعيينات ، ومشاهدة برامج تلفازية أو تسجيلات صوتية .

وتعد الدراسة الذاتية (التى يقوم بها المتدربون لمواد تعليمية يزودون بها او يحالون اليها اكثر الانشطة التدريبية استخداما فى برامج تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة) [١] ، ولذلك فان أهم المواد التعليمية المطبوعة المعطاة للدارسين التعيين الدراسى وهو عبارة (عن مادة تعليمية متصلة بالمنهاج ، وتوضع بشكل يساعد المعلم الدارس على أن يتعلم ذاتيا ، وذلك عن طريق الاسئلة والانشطة التى يتضمنها التعيين) [٢] .

---

(١) لطفى سوريال : معايير مقترحة فى تخطيط وتقويم بعض الانشطة التدريبية الاساسية ، اعدت الدراسة لاجتماع دراسة جدوى وامكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة بالبلاد العربية . المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (ادارة التربية) . القاهرة ، ٢٠-٢٦ ابريل ١٩٧٧ ، ص ١٣٧ ، ١٣٨ . (مرجع سابق) .

(٢) محمد ابراهيم حسن : تأهيل المعلمين فى اثناء الخدمة ، مجلة رسالة المعلم . تصدرها وزارة التربية والتعليم ، الاردن ، العدد الاول ، السنة : ٢٢ ، كانون - آذار ، ٧٩ . صفر - ربيع الثانى ١٣٩٩ ، ص ٤٠ .

٢-٣-٤ - عناصر الاستحداث فى هذا المنحى :

ان لهذا المنحى عناصر استحداثية منها :

١ - انه يشجع على التعلم الذاتى والتربية المستمرة من خلال اتاحة المجال (للمربين المنشغلين بأعمالهم اليومية أن يواصلوا دراستهم) (١).

٢ - انه من الاتجاهات التى تهتم بالتوجه نحوالعمل ، وبالتالى يركز فى (تخطيط البرامج وتنفيذها على أن يكون عائدها المباشر فى تطوير التربية المدرسية) (٢) .

٣ - (نزعته الى الديموقراطية والى التغلب على البعد .. واذا كان البعد يعنى المسافة الجغرافية بالكيلو مترات ، فأنه يعنى أيضا جوانب اخرى تتصل بالزمن ، وظروف العمل والاعمار والاوضاع الاجتماعية) (٣) .

---

(١) عبد الملك الناشف : المنحى المتعدد الوسائل . تجربة تجديدية فى التدريب فى اثناء الخدمة ، اعدت الدراسة لاجتماع دراسة جدوى وامكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة بالبلاد العربية . المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم . ادارة التربية . القاهرة . (٢٠-٢٦) ابريل ، ١٩٧٧ ، ص٧٢ (مرجع سابق)

(٢) المرجع السابق : (نفس الصفحة) .

(٣) عبد الملك الناشف : المنحى المتعدد الوسائل فى اعداد المعلمين وتدريبهم فى اثناء الخدمة ، وتوجيههم فى عملهم المهنى ، ورقة مرجعية مقدمة الى المشغل التربوى للعاملين فى اعداد المعلمين وتدريبهم وتوجيههم الذى تنظمه وزارة التربية والتعليم . البحرين (٣٠ ابريل ، ٥ مايو) ، ١٩٧٧ ، ص ١٠ . (مرجع سابق) .

ولقيمة هذا الاتجاه ، وما يتميز به من سمات استراتيجية ، أوصت احدى الاجتماعات الخاصة بتطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين بالبلاد العربية بما يلى (رغبة فى أن يحقق التدريب غاياته فى مواجهة الحاجات المتنوعة للمتدربين ومستوياتهم المختلفة ، فان تبنى منحى متعدد وسائله قد يكون من السبل المناسبة فى هذا الصدد ، بما يجمع بين النواحى النظرية والتطبيقية ، والدراسة الذاتية الموجهة . والحلقات الدراسية والتعليم التوضيحى والتقويم الذاتى ، وغيرها من الاساليب الملائمة) (١) .

٢-٤ - التعليم المصغر :

٢-٤-١ - : مقدمة :

بدأت معاهد وكليات المعلمين وغيرها فى الاهتمام بالتعليم المصغر ، لما له من أهمية فى تطوير مهارات المعلمين ، ولقد نشأت هذه الفكرة عام ١٩٦٤ ، عندما لاحظت جامعة ستانفورد (ان طلابها كانوا ينفرون من الدراسة الجدية لعملية التعليم والتعلم المعقد)(٢) وهكذا بدأ بعض الاساتذة فى قسم اعداد المعلمين بالجامعة المذكورة فى البحث عن وسائل تروى حاجات المدرسين وترضيها .

---

(١) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (ادارة التربية) : اجتماع دراسة جدوى وامكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة بالبلاد العربية ، القاهرة . (٢٠-٢٦) ابريل ، ١٩٧٧ ، ص١٣ . (مرجع سابق) .

(٢) د . عبدالله عبد الدائم : الثورة التكنولوجية فى التربية العربية، دار العلم للملايين ، بيروت ، ابريل ١٩٧٤ ، ص ٢٠٥ .

ولقد تطور هذا الاتجاه ، ومن ابرز ما ادخل عليه (تركيز كل درس حول مهارة تربوية محددة) [١] .

٢-٤-٢ - ما المقصود بالتعليم المصغر :

يمكن تعريف التعليم المصغر فى ضوء المبادىء الاساسية التى يقوم عليها (فالطلاب المعلمون يعلمون درسا قصيرا لحوالى خمس دقائق لمجموعة قليلة من التلاميذ وفى ختام الدرس يترك التلاميذ غرفة الصف ، ليناقش الطلاب المعلمون الدرس مع مشرفهم ، وبعد فترة وجيزة يعاد الدرس مع مجموعة أخرى من التلاميذ مع الاستفادة من التغذية الراجعة التى حصل عليها المشرف فى محاولته لتحسين الدرس السابق)[٢].

٢-٤-٣ - أهمية التعليم المصغر :

للتعليم المصغر جدوى فى مناحى كثيرة فى التعليم منها :

١ - ان التعليم المصغر يساعد على (تفريد مهارات التعلم ، وبالتالى تكون هذه الاجراءات ذات أهمية خاصة ، وعليه يمكن للمشاهدين أن يحددوا فى سهولة السلوك الذى يبرز هذه المهارة)[٣] .

---

(١) د . رفيقة حمود : التعليم المصغر ، مركز تدريب قيادات تعليم الكبار لدول الخليج بالبحرين ، دراسات فى تعليم الكبار ، العدد ٢١ . (بدون تاريخ) ، ص ٤ .

(٢) - E. Stones and S. Morris: Teaching practice problems and perspective, Methuen & COLTD. 11 New Fetler Lane, London EC. 4. Second pub. 1973. p. 79.

(٣) - Allen ryan: microteaching . Addison wesley publishing Co. INC. 1969. P. 7..

٢ - لقد توصل هندرى فى دراسة له عام ١٩٧٩ (ان اكتساب المهارات التعليمية المطلوبة بواسطة التعليم المصغر يتطلب وقتا اقصر بثلاث مرات عن الوقت الذى يلزم بواسطة طرق الاعداد الاخرى) (١) .

٣ - وللتعليم المصغر قيمة (تكمن فى أنه يسهل تجريب أساليب وطرائق متعددة حول عملية تعليمية واحدة بمعزل عن سائر مكونات هذه العملية) (٢) .

٢-٤-٤ - خصائص التعليم المصغر :

للتعليم المصغر خصائص منها :

١ - (يقلل من تعقيدات التعليم وذلك لانقاص حجم الصف العادى ومجال الدرس ومدته) (٣) .

٢ - (التعليم المصغر تعليم حقيقى ، مع الرغم من أن الموقف التربوى فيه موقف مصنوع على شاكلة معينة) (٤) .

---

(١) د . رفيقة حمود : التعليم المصغر ، مركز تدريب قيادات تعليم الكبار لدول الخليج بالبحرين ، دراسات فى تعليم الكبار ، العدد ٢١ ، (بدون تاريخ) ، ص ١٥ . (مرجع سابق) .

(٢) د . ادوارد بيرس : التعليم المصغر ، نبذة فى استخدامه فى تدريب المعلمين ، معهد التربية ، الاونروا ، اليونسكو ، ١٩٧٥ ، ص ٢ .

(٣) Allen ryan: Op. cit. p. 2

(٤) د . عبد الله عبد الدائم : الثورة التكنولوجية فى التربية العربية ، دار العلم للملايين ، ابريل ١٩٧٤ ، ص ١٩٨ .

٣ - التعليم المصغر (يركز اثناء التدريب على اكتساب مهـــــارات محددة) [١] .

٤ - (يوسع التعليم المصغر الى حد كبير البعد القائم على معرفـــة النتائج والتغذية الراجعة فى التدريس) [٢] .

٥ - ويسمح التعليم المصغر بالمراقبة المتزايدة للممارسة والتى يمكن أن تؤثر كمدة الدرس ، وعدد التلاميذ ، ووسائل التغذيـــــة الراجعة ، والاشراف وعوامل أخرى) [٣] .

٢-٤-٥ - الخطوات المتبعة فى عملية التعليم المصغر :

يلخص د . ادوارد بيرس هذه الخطوات فى :

١ - يختار المتدرب جانبا تعليميا معينا .

٢ - يقوم المتدرب بتعليم هذا الدرس المصغر الذى يتم تسجيله على جهاز تسجيل صوتى او تلفازى .

---

(١) E. Stones and Morris : Op. cit. p. 80.

(٢) دوايت الن وكيفين ريان : التعليم المصغر ، ترجمة : صـــادق ابراهيم عودة ود . محمد الخوالدة ،كتاب العـــدد ، مجلة تكنولوجيا التعليم ، العدد الاول ،السنة الاولى ، يونيو ١٩٧٨ ، مجلة متخصصة يصدرها المركز العربـــى للوسائل التعليمية . الكويت ، ص ١٢٢ .

(٣) المرجع السابق ، نفس الصفحة .

٣ - يمكن معرفة ردود فعل التلاميذ بالاجابة على استفتاء أو بمناقشة مختصرة .

٤ - يشاهد او يستمع المعلم الشريط بهدف تحليل ادائه وتقييمه .

٥ - فى حال وجود متدربين آخرين يطلب اليهم تدوين ملاحظاتهم .

٦- تعقد جلسة مناقشة لتحديد مواطن الضعف ، لتجنبها فى الدرس القادم .

٧ - يعاد الدرس المصغر ، مع مجموعة جديدة من التلاميذ .

خلاصة الفصل :

عرض هذا الفصل لبعض الاسس المساعدة لتنظيم برنامج التدريب فى أهدافه ومحتواه ونشاطاته وأساليب تقويمه ، كما اشار الى بعض الاتجاهات المستحدثة فى التدريب كاسلوب النظم ، وتربية المعلمين القائمة على الكفايات ، والتعليم المصغر ، وأسلوب المنحى المتعدد الوسائل .

ولكن ما مواطن القوة والضعف لبرنامج التأهيل التربوى لمدبرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية فى ضوء الاسس المساعدة

---

(١) د . ادوارد بيرس : التعليم المصغر ، نبذة فى استخدام تدريب المعلمين ، معهد التربية ، الاونروا ، اليونسكو ، ١٩٧٥ ، ص ٤ . (مرجع سابق) .

على تنظيم برامج التدريب ، وعلى ضوء الاخذ بالمنحى المتعدد الوسائل كاتجاه فى تدريب المديرين ؟ وما التوصيات المساعدة على تطوير هذا البرنامج ، وتحقيق أهدافه لاقصى حد ممكن ؟ .

هذا ما يجيب عليه الباب الثانى من هذا البحث .

الباب الثانى

الباب الثانى

الاطـــار العملـــى للبحـــث

ويضـم الفصلين التاليين :

الفصل السادس : الدراسة الميدانية للبحـــــــث

الفصل السابـــع : نتائـــج الدراســـة وتوصياتهـــــا

الفصل السادس

الفصل السادس

الدراسة الميدانية للبحث

مقدمة :

يهدف الباحث الى تقويم برنامج التأهيل التربوى لمديرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية فى البحرين استنادا الى آراء خريجى الدورات التأهيلية منذ عام ١٩٧٣ الى ١٩٨٠ ، وذلك لتحديد نقاط القوة والضعف فى هذا البرنامج ، وتقديم المقترحات والتوصيات المساعدة على تطويره .

وقد قام الباحث بتصميم واعداد الاستبيان لتقويم هذا البرنامج، ولقد مر بناء الاستبيان فى الخطوات التالية :

(أولا) تحديد البنود العامة والتفصيلية للاستبيان :

للوصول الى تحديد البنود العامة والتفصيلية للاستبيان ، قام الباحث بالرجوع الى عدة مصادر معينة على ذلك ، والتى منها بعض الدراسات ذات العلاقة بمجال التدريب ، والدراسات ذات العلاقة بتقويم برامج التدريب بصورة خاصة ، كما اطلع الباحث على عدة استبيانات ذات علاقة بالاستبيان الذى يزمع الباحث بناءه .

وفى ضوء ذلك حدد الباحث البنود التالية فى الاستبيان الذى صممه : البيانات العامة ، تخطيط البرنامج ، أهداف البرنامج ، محتوى البرنامج وموضوعاته ، مواد الدراسة الذاتية (التعيينات الدراسية) ، اساليب التدريب والتربية العملية ، الدورات الصيفية

الوسائل التعليمية التعلمية ، القائمون على التدريب ، الامكانات المتوفرة للبرنامج ، وسائل التقويم وأدواته ، تقويم نتاجات البرنامج ، المتابعة .

(ثانيا) التصميم والصياغة المبدئية للاستبيان :

ولتصميم وصياغة الاستبيان مبدئيا ، اتبع الباحث ما يلى :

١ - التأكد من ارتباط البنود الاساسية للاستبيان بأهداف البحث .
٢ - ترتيب البنود الاساسية للاستبيان الترتيب المنطقى .
٣ - العمل على تكامل البنود الاساسية للاستبيان .
٤ - حصر البنود التفصيلية لكل بند من البنود الاساسية .
٥ - التأكد من ارتباط البنود التفصيلية لكل بند من البنود الاساسية.
٦ - صياغة عبارات الاستبيان فى اسئلة تتطلب اجابات محددة.
٧ - مراعاة وضوح اللغة ، ودقة التعبير .
٨ - مراعاة وضوح التعليمات المساعدة فى الاجابة على الاسئلة .

وأخيرا اعد الاستبيان فى صورته الاولية (١) .

(ثالثا) الصياغة النهائية للاستبيان :

قام الباحث بهدف الوصول الى الصياغة النهائية للاستبيان ، بعرضه على لجنة تحكيم (٢) ، ولقد تقدمت هذه اللجنة بعدة مقترحات ،

(١) الملحق رقم (١٥) .
(٢) هى مكونة من : د . حمد على السليطى الوكيل المساعد لشئون التخطيط والمناهج والعلاقات الثقافية بوزارة التربية والتعليم بدولة البحرين ، ومن كلية البحرين الجامعية : د . رفيقة حمود رئيس دائرة التربية . د . حامد العبد رئيس دائرة علم النفس ، و د . ابراهيم شهاب رئيس قسم المناهج بدائرة التربية ود . مصطفى رجب بدائرة التربية .

أخذ الباحث ، بما رآه ملائما منها ، وفى ضوء ذلك تمت بعض التعديلات على الاستبيان والتى منها :

١ - الترتيب المنطقى لبعض البيانات العامة .

٢ - الترتيب المنطقى لبعض البنود الاساسية للاستبيان .

٣ - اضافة بعض البنود التفصيلية ذات الاهمية لبعض البنود الاساسية فى الاستبيان .

٤ - اعادة صياغة بعض العبارات لتكون اكثر تحديدا وفهما .

٥ - الاخراج المناسب لاقسام الاستبيان (١) .

(رابعا) مجتمع الدراسة :

قام الباحث بعد ذلك بطباعة الاستبيان فى صورته النهائية ، وتم توزيعه على خريجى التأهيل التربوى من مديرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية ، ولقد راعى الباحث ان يوزع الاستبيان على مجتمع الدراسة لا على عينة منه ، وذلك لصغر عدد مجتمع الدراسة ، وهو ٧٣ مديرا ومديرة ، أجاب على الاستبيان ٦٠ مديرا ومديرة ، أى بنسبة ٨٠ ٪ ، كان عدد المديرين ٨ر٤٥ ٪ ، والمديرات ٢ر٥٤ ٪ .

- أما من حيث العمر :

فأغلب المديرين والمديرات تتراوح اعمارهم ما بين ٣٥ عاما الى ٤٩ عاما ، والجدول التالى يوضح ذلك .

---

(١) الملحق رقم (١٦) .

جدول رقم (٧)

يبين المديرين من حيث فئات العمر

فئات العمر	ك	٪
٢٥ - ٢٩	١	١ر٨
٣٠ - ٣٤	٢	٣ر٦
٣٥ - ٣٩	١٥	٢٧ر٣
٤٠ - ٤٤	١٨	٣٢ر٨
٤٥ - ٤٩	١٢	٢١ر٨
٥٠ - ٥٤	٥	٩ر١
٥٥ - ٥٩	٢	٣ر٦
	٥٥	١٠٠
لم يجب	٥	

أما من حيث سنوات الخبرة :

فأغلب المديرين والمديرات تتراوح سنوات الخبرة لديهم ما بين ٢٠ عاما الى ٤ ٣عاما ، ويوضح الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (٨)

يبين المديرين والمديرات من حيث سنوات الخبرة

الفئة	ك	٪
١٥ - ١٩	١	١ر٧
٢٠ - ٢٤	١٨	٣١ر١
٢٥ - ٢٩	٢٢	٣٧ر٩
٣٠ - ٣٤	١٣	٢٢ر٤
٣٥ - ٣٩	٣	٥ر٢
٤٠ - ٤٤	١	١ر٧
مج	٥٨	١٠٠
لم يجب	٢	

- كما كان عدد المديرين والمديرات من المدارس الابتدائية ٢ر٧١٪ وعددهم من المدارس الابتدائية الاعدادية ٨ر٢٨ ٪ .

- تبلغ نسبة حملة الشهادة الثانوية ٤ر٧٦٪ ، ونسبة حملة ما دون هذه الشهادة ٦ر٢٣٪ .

- لقد حضر ٧٥٪ منهم دورة تدريبية واحدة قبل الالتحاق بالتأهيل التربوى ، فى حين حضر ١٤٫٦٪ منهم دورتين تدريبيتين ، وحضر ١٠٫٤٪ ثلاث دورات تدريبية .

رابعا : المعالجة الاحصائية لموضوع البحث :

يهدف البحث الى تقويم برنامج التأهيل التربوى للادارة المدرسية وذلك لتطويره وتحسينه ، ولبلوغ ذلك ، استخدم الباحث اسلوب النسب المئوية ، لانه من أفضل الاساليب الاحصائية ملاءمة لتحليل وتفسير نتائج البحث . وبالتالى تقديم التوصيات المساعدة على تطوير البرنامج المذكور .

- - - - -

أولا : الدراسة العملية للبحث :

٢ - التخطيط لبرنامج التأهيل للادارة المدرسية :

٢-١ - المشاركة فى تخطيط البرنامج :

لقد اوضحت غالبية الاستجابات عن عدم مشاركة المديرين فى تخطيط البرامج المنظمة لهم ، ويوضح الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (٩)

يبين رأى المديرين فيما يختص بمشاركتهم فى تخطيط البرنامج

الاجابة	ك	٪
نعم	٥	٨٫٨
لا	٥٢	٩١٫٢
المجموع	٥٧	١٠٠
لم يجب	٣	

٢-٢ - ادوار المشاركين فى تخطيط البرنامج الخاص بهم :

لقد اشارت غالبية استجابات المديرين أن ابرز الادوار للذين شاركوا فى تخطيط البرنامج الخاص بهم هو : المساهمة فى تقصى الاحتياجات المهنية المطلوبة للبرنامج ، ويوضح الجدول ذلك :

جدول رقم (١٠)

يبين استجابات المديرين فيما يتعلق بالادوار التى اتيحت لهم للمشاركة فى تخطيط البرنامج .

الادوار	٪
- المساهمة فى تقصى الاحتياجات المهنية المطلوبة للبرنامج .	٨٠ ٪
- الاسهام فى تقويم جوانب محددة من برامج سابقة كنت ملتحقا بها .	٢٠ ٪
- المشاركة فى تحديد أهداف البرنامج وموضوعاته .	٤٠ ٪

٢-٣ - ضرورة المشاركة فى تخطيط المشاركة :

توضح اغلب الاستجابات استعداد المديرين فى المشاركة فى تخطيط البرامج الخاصة بهم . ويبين الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (١١)

يبين استجابات المديرين فيما يختص بضرورة مشاركتهم فـــى تخطيـط البرنامـج

الاجابـــــة	ك	٪
ضـــرورى	٤٤	٨١ر٥
غير ضرورى	١٠	١٨ر٥
المجمـــوع	٥٤	١٠٠
لـــم يجب	٦	

٢-٤ - مبررات المشاركة فى تخطيط البرنامج :

ترى أغلب الاستجابات أن أول مبررات المشاركة فى تخطيط البرنامج هو الكشف عن الاحتياجات الفعلية للدارسين ، ويوضح الجدول التالـى ذلك :

جدول رقم (١٢)

يبين استجابات المديرين فيما يتعلق بالمبررات التى تدعو الى مشاركتهم فى تخطيط البرنامج

المبررات	٪
١- اتخاذ موقف ايجابى من البرنامج .	٥٦ر٥
٢- الكشف عن الاحتياجات الفعلية للدارسين .	٨٦ر٤

كما وضحت استجابات أخرى أن أول مبررات عدم المشاركة فى تخطيط البرنامج هو : ليس للدارسين القدرة على المشاركة فى تخطيط البرنامج . ويوضح الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (١٣)

يبين استجابات اخرى فيما يتعلق بالمبررات التى تدعو الى عدم مشاركتهم فى تخطيط البرنامج .

المبررات	٪
١ - عدم الاقتناع بضرورة اشتراك الدارسين فى تخطيط البرنامج .	٥٠
٢ - ليس للدارسين القدرة على المشاركة فى تخطيط البرنامج .	٩٠

٢-٥ - ارتباط تخطيط البرنامج بالحاجات التدريبية :

أوضحت الاستجابات أن البرنامج قد ارتبط بمجموعة من الحاجات التدريبية هى : خصائص طفل المرحلة الابتدائية وحاجاته ، وأهداف المدرسة الابتدائية ، والمناهج الدراسية ، واحتياجات المدير المهنية المتجددة ، وقد جاءت هذه الاستجابات بنسب منخفضة ، مما يبين عدم ارتباطها الوثيق بالبرنامج ، كما جاءت الحاجات التدريبية : مشكلات التعليم الابتدائى ومشكلات ادارة المدرسة الابتدائية أقل ارتباطا بالبرنامج من الحاجات التدريبية السابقة .

ولقد اشار تقرير سابق لدراسة تقويمية للتأهيل التربوى الا (ان هنالك حاجة ماسة لتطوير برامج ومناهج التأهيل التربوى لتتمشى مع احتياجات التعليم العام ، والتطويرات المستجدة) [١] .

ويوضح الجدول التالى ذلك :

---

(١) دولة البحرين . وزارة التربية والتعليم . المركز التربوى للتأهيل والتدريب : تقرير عن زيارة الاستاذ لطفى سوريال . رئيس وحدة الخدمات الخدمات الخارجية . معهد التربية . الاونروا . اليونسكو . (بدون تاريخ) ، ص ١ . (مرجع سابق) .

جدول رقم (١٤)

يبين استجابات المديرين فيما يتصل بمدى ارتباط البرنامج بالحاجات التدريبية

الحاجات التدريبية	ارتبط الى حد بعيد		ارتبط		ارتبط الى حد ما		لم يرتبط		مج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	مج	٪	
ـ اهداف المدرسة الابتدائية .	٢٧	٤٧ر٤	٢٣	٤٠ر٣	٧	١٢ر٣			٥٧	١٠٠	٣
ـ مناهج المدرسة الابتدائية .	١٢	٢١ر٨	٢٦	٤٧ر٢	١٧	٣١			٥٥	١٠٠	٥
ـ خصائص طفل المدرسة الابتدائية وحاجاته .	٢٧	٥٠	٢١	٣٨ر٩	٥	٩ر٢	١	١ر٩	٥٤	١٠٠	٦
ـ مشكلات التعليم الابتدائى .	١٦	٢٨ر١	٢١	٣٦ر٨	١٨	٣١ر٦	٢	٣ر٥	٥٧	١٠٠	٣
ـ احتياجاتك المهنية المتجددة .	٢٣	٤١ر١	٢٦	٤٦ر٤	٧	١٢ر٥			٥٦	١٠٠	٤
ـ مشكلات ادارة المدرسة .	٢٠	٣٥ر٧	٢١	٣٧ر٥	١٥	٢٦ر٨			٥٦	١٠٠	٤

٣ - أهداف البرنامج :

توضح أكثر من نصف الاستجابات أن أهداف البرنامج ترتبط (الى حد بعيد) بالمواصفات التالية : الملائمة لاحتياجات المدير المهنية ، الشمول لمجالات النمو المعرفى الادراكى والوجدانى والنفسى الحركى ، والقابلية للتقويم .

كما توضح غالبية الاستجابات أن أهداف البرنامج ترتبط (الى حد ما) بالمواصفات : القابلية للتطبيق ، والقابلية للملاحظة ، والوضوح والتحديد .

ويوضح الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (١٥)

يبين رأى المديرين فيما يتعلق بمدى توفر المواصفات الجيدة فى اهداف البرنامج

المواصفات	الى حد كبير		الى حد ما		مطلقا		مج		لم يجب
	ك	٪	ك		ك		ك	٪	
ـ الوضوح والتحديد .	١٩	٣٤	٣٦	٦٤ر٢	١	١ر٨	٥٦	١٠٠	٤
ـ الشمول لمجالات المعرفى الادراكى والوجدانى والنفسى الحركى .	٣١	٥٤ر٤	٢٦	٤٥ر٦			٥٧	١٠٠	٣
ـ القابلية للتطبيق.	١٥	٢٦ر٣	٤٢	٧٣ر٧			٥٧	١٠٠	٣
ـ القابلية للملاحظة والقياس كنتاجات تعلمية .	١٩	٣٣ر٤	٣٨	٦٦ر٦			٥٧	١٠٠	٣
ـ القابلية للتقويم .	٣٠	٥٢ر٦	٢٧	٤٣ر٤			٥٧	١٠٠	٣
ـ الملاءمة لاحتياجاتك المهنية .	٣٣	٥٦	٢٦	٤٤			٥٩	١٠٠	١
ـ الارتباط بمحتوى البرنامج .	٢٠	٣٥ر١	٣٦	٦٣ر٢	١	١ر٧	٥٧	١٠٠	٣

٤- محتوى البرنامج وموضوعاته :

٤-١ - خصائص المحتوى :

اوضحت استجابات المدربين أن الخصائص المتوفرة (الى حد بعيد) فى محتوى البرنامج هى :

حداثة المحتوى ، وملاءم لاحتياجات المدير المهنية ، وتوازن مادة الادارة المدرسية ومادة التربية وعلم النفس،وتحقيق التكامل بين الجانب النظرى والعملى،وتبدو نسب هذه الاستجابات منخفضة.كما اوضحت استجابات المدربين أن الخاصية المتوفرة (الى حد ما)فى محتوى البرنامج هى : امكانية تطبيق البرنامج، وهى ذات نسبة كبيرة (٥١ر٩٪) ، ولعل هذا يوضح أن البرنامج طموح ، الا أن الامكانات المتوافرة لتطبيقه قليلة ، لاسباب لعل من أهمها :

- ضعف تدريب المرشدين على اعداد العروض العملية المطلوبة كالتعليم الايضاحى ، والتعليم المصغر ، بهدف عرض الافكار المطروحة فى محتوى البرنامج فى تطبيقات عملية ممكنة التطبيق .

- ضعف تدريب المرشدين على تطوير محتوى البرنامج بما يتلاءم والتطويرات المستحدثة كتطوير المناهج المدرسية .

- ضعف التوظيف الفعال لبعض الوسائل التعليمية التعلمية المتوفرة بالتأهيل ، وخاصة التليفزيون المغلق الدائرة .

والجدول التالى يوضح ما تقدم :

جدول رقم (١٦)

يبين رأى المديرين فيما يتصل بمدى توفر الخصائص الجيدة فى محتوى البرنامج

الخصائص	متوفرة الى حد بعيد		متوفرة		متوفرة الى حد ما		غير متوفرة		مج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
ـ ارتباط المحتوى بأهداف البرنامج .	١٥	٢٦ر٣	٣٣	٥٧ر٩	٩	١٥ر٨			٥٧	١٠٠	٣
ـ حداثة المحتوى.	١٥	٢٧ر٣	٢٣	٤١ر٨	١٦	٢٩ر١	١	١ر٨	٥٥	١٠٠	٥
ـ تكامل وترابط عناصر المحتوى.	٩	١٦ر٣	٣٠	٥٤ر٦	١٦	٢٩ر١			٥٥	١٠٠	٥
ـ توازن مادة الادارة المدرسية ومادة التربية وعلم النفس .	٢١	٣٦ر٢	٢٦	٤٤ر٨	٩	١٥ر٥	٢	٣ر٥	٥٨	١٠٠	٢
ـ تحقيق التكامل بين الجانب النظرى والعملى .	٨	١٣ر٨	٣٠	٥١ر٧	٢٠	٣٤ر٥			٥٨	١٠٠	٢
ـ امكانية تطبيقه.	٢	٣ر٤	٢٣	٣٩ر٧	٣٣	٥٦ر٩			٥٨	١٠٠	٢
ـ ملاءم لاحتياجاتك المهنية.	١٩	٣٣ر٤	٢٤	٤٢ر١	١٣	٢٢ر٨	١	١ر٧	٥٧	١٠٠	٣
ـ ملاءم للمستوى التربوى للدارسين	١٦	٢٧ر٦	٢٩	٥٠	١٣	٢٢ر٤			٥٨	١٠٠	٢

٤-٢ - موضوعات برنامج التأهيل التربوى :

٤-٢-١ - موضوعات البرنامج للادارة المدرسية - السنة الدراسية الاولى - من حيث قيمتها العملية للمدير :

أوضحت غالبية الاستجابات ان موضوعات الادارة المدرسية (السنة الدراسية الاولى) والتى اكثر اهمية من غيرها هى[1] :

- دور مدير المدرسة كموجه تربوى متطور .
- المبادىء الاساسية للعلاقات الانسانية وديناميةالجماعة .
- سيكولوجية القيادة .
- طرق التوجيه التربوى .
- مسئوليات مدير المدرسة فى التنظيم المدرسى الفعال .

---

(١) للترتيب حسب الاهمية لموضوعات الادارة المدرسية والتربية وعلم النفس، وللسنة الدراسية الاولى والثانية ، سواء كانت ذات فائدة عملية للمدرين أو كانت ذات فائدة عملية قليلة لهم ، يتبع الباحث الخطوات التالية :

أ) يعطى الموضوع درجة حسب ترتيبه من حيثالاهمية : للاول ٥ درجات ، والثانى ٤ درجات ، والثالث٣ درجات والرابع درجتان والخامس درجة .

ب) يجمع تكرار الاصوات ، ويضرب فى درجة الترتيب التىبها ، ومثال على ذلك عندما يكون مجموع تكرارالاصوات لموضوع ما فى الترتيب الاول يضرب فى ٥ ، وعندما يكون فى الترتيب الثانى يضرب فى ٤ ، وهكذا .

حـ) تجمع درجات كل موضوع من الموضوعات ذات الفائدة العملية ، وترتب حسب الاهمية .

د) وفى ضوء النتائج السابقة ترتب الموضوعات ذات الفائدةالعملية حسب اهميتها ، والتى يرى المدرون ان يبقى عليها فى البرنامج ، وبالتالى ترتب الموضوعات ذات الفائدة القليلة ، والتى يرى المدرون أن تحذف من البرنامج .

أما موضوعات البرنامج للادارة المدرسية (السنة الدراسية الاولى) وهى التى أقل أهمية فهى :

١ - الارشاد والتوجيه وتطوير السجلات المدرسية .

٢ - بعض الاتجاهات الحديثة فى تطوير المنهج المدرسى .

ويوضح الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (١٧)

يبين رأى المديرين فى موضوعات الادارة المدرسية (السنة الدراسية الاولى) من حيث قيمتها العملية لهم

الموضوعات	٥		٤		٣		٢		١		مج
	ك	د	ك	د	ك	د	ك	د	ك	د	
١) المبادىء الاساسية للعلاقات الانسانية ودينامية الجماعة .	١٦	٨٠	٦	٢٤	٦	١٨	٢	٤	١	١	١٢٧
٢) المبادىء الاساسية لسيكولوجية الراشدين ودينامية الجماعة .	٣	١٥	٦	٢٤	٢	٦	١	٢			٤٧
٣) سيكولوجية القيادة .	١٢	٦٠	٦	٢٤	٦	١٨	٢	٤			١٠٦
٤) دور مدير المدرسة كموجه تربوى متطور .	١٤	٧٠	١٤	٥٦	٩	٢٧	٢	٤	٤	٤	٦١
٥) طرق التوجيه وأساليبه .	٥	٢٠	٧	٢٨	٧	٢١	١٣	٢٦	١	١	٩٦
٦) التدريب على اعداد خطط لتحسين التعليم المدرسى .	١	٥	١	٤	٨	٢٤	٩	١٨	٣	٣	٥٤
٧) مسئوليات مدير المدرسة فى التنظيم المدرسى الفعال .	٢	١٠	٩	٣٦	٥	١٥	٦	١٢	٨	٨	٨١
٨) اكتساب مزيد من الكفاية فى معالجة الحاجات النفسية والتربوية للاطفال .	١	٥	١	٤	٣	٩	٢	٤	٦	٦	٢٨
٩) الارشاد والتوجيه وتطوير السجلات المدرسية .			١	٤			٣	٦	٢	٢	١٢
١٠) بعض الاتجاهات الحديثة فى طرق التعليم ، وموقف مدير المدرسة منها .					٥	١٥	٤	٨	٧	٧	٣٠
١١) بعض الاتجاهات الحديثة فى تطوير المنهج المدرسى			١	٤			١	٢	١	١	٧

ك : التكـــرار

د : الدرجـــة

وأوضحت غالبية الاستجابات أن موضوعات الادارة المدرسية (السنة الدراسية الثانية) الاكثر أهميةمن غيرها هى :

- اعداد الخطط العامة والخاصة لتطوير البرنامج التعليمى بالمدرسة .
- طرق التوجيه التربوى .
- تشجيع المعلمين على اتخاذ مواقف سوية تجاه التوجيه التربوى المنظم لهم .
- المبادىء الاساسية لسيكولوجية الراشدين ودينامية الجماعة والعلاقات الانسانية .
- تنظيم مشاريع تحسين المدرسة من خلال تعاون الهيئة التدريسية .

٤-٢-٢ - موضوعات التخصص (الادارة المدرسية) السنة الدراسية الثانيةمن حيث قيمتها العملية للمدير :

كما أوضحت غالبية الاستجابات أن موضوعات الادارة المدرسية (السنة الدراسية الثانية) ذات فائدة عملية قليلة ، والتى يرى المديرون أن تحذف من البرنامج هى :

أدوات التوجيه التربوى .

ويبين الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (١٨)

يبين رأى المديرين فى موضوعات الادارة المدرسية (السنة الدراسية الثانية) من حيث قيمتها العملية لهـــم .

الموضوعـــــات	٥		٤		٣		٢		١		مـج
	ك	د	ك	د	ك	د	ك	د	ك	د	
١) المبادىء الاساسية لسيكولوجيـــة الراشدين ودينامية الجماعـــــة والعلاقات الانسانية .	١٤	٧٠	١	٤	٢	٦	٢	٤	١	١	٨٥
٢) طرق التوجيـــه التربـــوى .	١٤	٧٠	٤	١٦	٣	٩	٥	١٠	١	١	١٠٦
٣) تشجيع المعلمين على اتخاذ مواقف سوية تجاه التوجيه التربوى المنظم لهـم .	٧	٣٥	٦	٢٤	٨	٢٤	١	٢	٢	٢	٨٧
٤) أدوات التوجيه التربوى .			١	٤	٢	٦	٥	١٠	٢	٢	٢٢
٥) اعداد الخطط العامة والخاصة لتطوير البرنامج التعليمى بالمدرسة .	١٢	٦٠	١٣	٥٢	١	٣	٣	٦	٤	٤	١٢٥

تابع جدول رقم (١٨)

الموضوعات	٥		٤		٣		٢		١		مج
	ك	د	ك	د	ك	د	ك	د	ك	د	
٦) تنظيم مشاريع تحسين المدرسة من خلال تعاون الهيئة التدريسية .	٢	١٠	٧	٣٢	١١	٣٣	٤	٨	٢	٢	٨٥
٧) تنظيم المدرسة كمجتمع مصغر .	٢	١٠	٤	١٦	٥	١٥	٣	٦	٥	٥	٤٩
٨) المدرس المشكل ، وكيف يستطيع المدير مساعدته .			٨	٣٢	٧	٢١	٧	١٤	٩	٩	٧٦
٩) الاعمال الكتابية في الصف والاعداد لمقترحات محددة لتوجيه المدرسين في التخطيط لهذه الاعمال ، على ضوء ملاحظة التدريب الصفي .	٣	١٥	٣	١٢	٦	١٨	١١	٢٢	٣	٣	٧٠
١٠) تخطيط نظام للامتحانات اكثر فعالية في المدرسة .	٢	١٠	٣	١٢	٧	٢١	٤	٨	١١	١١	٦١

والذى نخلص له من الجدول السابق هو حاجة المدربين الى خبرات ومهارات ذات صلة مباشرة بعملهم ، ترفع كفايتهم مثل : دور المدير كموجه تربوى ، ومسئوليات المدير فى التنظيم المدرسى الفعال .

٤-٢-٣ - موضوعات البرنامج فى التربية وعلم النفس (السنة الدراسية الاولى) من حيث قيمتها العملية للمدير :

اظهرت غالبية الاستجابات ان موضوعات التربية وعلم النفس (السنة الدراسية الاولى) والتى اكثر أهمية من غيرها هى :

- خصائص نمو الطفل وحاجاته .
- تخطيط الدروس .
- الاستخدام الوظيفى للوسائل التعليمية التعلمية .
- مبادىء اساسية فى سيكولوجية التعلم .
- الاتجاهات الحديثة فى المنهج التربوى .

كما أوضحت غالبية الاستجابات ان موضوعات التربية وعلم النفس (السنة الدراسية الاولى) ذات فائدة عملية قليلة للمدربين ، والتى يرون أن تحذف من البرنامج :

- البحث الاجرائى .
- الصحة المدرسية .
- مدخل الى علم النفس التطورى .

ويبين الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (١٩)

يبين رأى المديرين فى موضوعات التربية وعلم النفس (السنة الدراسية الاولى) من حيث قيمتها العملية لهم :

الموضوعات	٥		٤		٣		٢		١		مج
	ك	د	ك	د	ك	د	ك	د	ك	د	
١ ـ مدخل الى علم النفس التطورى .	١	٥	٢	٨	١	٣					١٦
٢ ـ خصائص نمو الطفل وحاجاته .	٣٥	١٧٥	١	٤	١	٣			٣	٣	١٨٥
٣ ـ مبادىء أساسية فى سيكولوجية التعلم .	٦	٣٠	٦	٢٤	١	٣			١	١	٥٨
٤ ـ الاتجاهات الحديثة فى المنهج التربوى .	٣	١٥	٤	١٦	١	٣	٢	٤	٤	٤	٤٢
٥ ـ تخطيط الدروس .	١	٥	١٧	٦٨	٦	١٨	٢	٤	١	١	٩٦
٦ ـ نشاطات التلاميذ الصفية واللاصفية .	١	٥	٤	١٢	٩	٢٧	١	٢	٢	٢	٤٨
٧ ـ الاستخدام الوظيفى للوسائل التعليمية التعلمية .			٢	٨	٩	٢٧	٩	١٨	٣	٣	٥٦
٨ ـ توظيف المكتبة المدرسية .			٣	١٢	٣	٩	٦	١٢	٥	٥	٣٨
٩ ـ القياس والتقويم .			٢	٨	٣	٩	٩	١٨	١	١	٣٦

تابع جدول رقم (١٩)

ن الموضوعـــــــات	٥		٤		٣		٢		١		مـج
	ك	د	ك	د	ك	د	ك	د	ك	د	
١٠- الامتحانات المدرسية .			٢	٨	٤	١٢	٤	٨	٤	٤	٣٢
١١- التوجيه والارشاد التربوى .	١	٥	١	٤	١	٣	٢	٤	٣	٣	١٩
١٢- البحـــث الاجرائى .			٢	٨	٢	٦	٣	٦	٢	٢	٢٢
١٣- الصحـة المدرسيـــة .					٢	٦	٢	٤	٧	٧	١٧

٤-٢-٤ - موضوعات التربية وعلم النفس (السنة الدراسية الثانية) من حيث قيمتها العملية للمدير :

كذلك اوضحت غالبية الاستجابات أن موضوعات التربية وعلم النفس (السنة الدراسية الثانية) ذات فائدة عملية للمديرين ، ويـــرون أن يبقى عليها البرنامج هى :

- أصول وطرق دراسة نمو الطفل وسلوكه .
- الفروق الفردية عند الاطفال وتطبيقاتها التربوية .
- تنمية التفاعل الفعال بين البيت والمدرسة .
- دراسات فى التفكير عند الاطفال .
- التقويم الذاتى كوسيلة للنمو المهنى .

كما اوضح الجدول أن موضوعات التربية وعلم النفس (السنة الدراسية الثانية) ذات فائدة عملية قليلة للمديرين ، ويرون أن تحذف من البرنامج هى :

التربية والتربية البيئية .
التربية وجعل أوقات الفراغ فعالة ومفيدة .

ويبين الجدول التالى ما يلى :

جدول رقم (٢٠)

رأى المديرين فى موضوعات التربية وعلم النفس (السنة الدراسية الثانية) من حيث قيمتها العملية لهم .

الموضوعات	٥		٤		٣		٢		١		مج
	ك	د	ك	د	ك	د	ك	د	ك	د	
١- أصول وطرق دراسة نمو الطفل وسلوكه .	١٩	٩٥	٢	٨	١	٣	١	٢	٤	٤	١١٢
٢- البحث الاجرائى .	٧	٣٥	٢	٨	٢	٦	٢	٤			٥٣
٣- دراسات فى التفكير عند الاطفال .	٢	١٠	٧	٢٨	٢	٦	٣	٦	٢	٢	٥٢
٤- الفروق الفردية عند الاطفال وتطبيقاتها التربوية .	٧	٣٥	١١	٤٤	٥	١٥	٤	٨	١	١	١٠٣
٥- تأثير وسائل الاتصال الجماهيرى على سلوك الاطفال	٢	١٠	٣	١٢	٤	١٢			١	١	٣٥
٦- حاجات الطفل الصحية والصحة المدرسية .	١	٥	٣	١٢	٧	٢١	٣	٦	٤	٤	٤٨
٧- المؤشرات النوعية فى التعليم .	١	٥	٣	١٢	٦	١٨			١	١	٣٦
٨- تحليل التفاعل اللفظى فى الصف .	١	٥	٤	١٦	٢	٦	٣	٦	٣	٣	٣٦
٩- كيفية ادارة الصف لزيادة فعالية التعليم .			٤	١٦	٦	١٨	٦	١٢	١	١	٤٧
١٠- التربية وجعل اوقات الفراغ فعالة .					١	٣	٣	٦	٢	٢	١١

تابع جدول رقم (٢٠)

الموضوعات	٥		٤		٣		٢		١		مـج
	ك	د	ك	د	ك	د	ك	د	ك	د	
١١- تنمية التفاعل الفعال بين البيئة والمدرسة .	٣	١٥	١	٤	٤	١٢	١١	٢٢	٧	٧	٦٠
١٢- مشكلات جدلية فى التعليم الابتدائى (التسرب . الانحراف) .	١	٥	٤	١٦	٢	٦	٦	١٢	١	١	٤٠
١٣- التربية والتربية البيئية .									١	١	١
١٤- التقويم الذاتى كوسيلة للنمو المهنى .	٣	١٥	٢	٨	٥	١٥	٢	٤	١٠	١٠	٥٢

ويستخلص الباحث من الجدول السابق أن المديرين فى حاجة الى ما يساعدهم على القيام بادوار ذات صلة وثيقة بمسئولياتهم نحو تلاميذهم ، ومن هذه الأدوار : فهم نمو الاطفال وسلوكهم ، والفوارق الفردية بينهم ، واكتساب مهارات عملية فى طرق ووسائل دراستهم ، ومساعدة المعلمين على تخطيط الدروس اليومية ، فى ضوء خصائص الاطفال وحاجاتهم .

٥ - مواد الدراسة الذاتية (التعيينات الدراسية) :

أوضحت استجابات المديرين أن ابرز مواطن القوة فى مواد الدراسة الذاتية هى : ابتداء هذه المادة بأهداف محددة ، ووضوح اللغة وسلامتها ، وتنوع الانشطة فى المادة التعليمية الواحدة ، ومقدمة تبين حاجة المدير الدارس الى دراسة هذه المادة ، ورغم أن هذه المواصفات متوفرة (الى حد بعيد) فى مواد الدراسة الذاتية ، الا أنها كانت ذات نسب منخفضة .

وأوضحت استجابات المديرين ان ابرز مواطن الضعف فى مواد الدراسة هى : عدم اشتمالها على امثلة ورسوم وأشكال توضيحية مناسبة لتقريب الافكار النظرية ، وعدم ارتباط الامثلة السابقة بواقع المناهج والكتب المدرسية المقررة للمدرسة الابتدائية ، وعدم توفر فرص الاختيار من عدة انشطة بديلة تخدم الهدف الواحد ، ومما يؤيد ذلك حاجة (كثير من التعيينات الدراسية بعد مضى سنتين على تدريسها الى تعديل وتكييف للظروف والحاجات المستجدة) (١) . ولتوضيح ذلك يبين الجدول مايلى :

(١) دولة البحرين . وزارة التربية والتعليم . مكتب وكيل الوزارة المساعد للتخطيط والمناهج والعلاقات الثقافية : تقرير عن مهمة بعثة اليونسيف لتقييم مشروع التأهيل التربوى بالوزارة فى ١٩ / ٢ / ١٩٧٦ ، ص ١٠ .

جدول رقم (٢١)

يبين رأى المديرين فيما يتعلق بمدى توفر المواصفات الجيدة فى مواد الدراسة الذاتية (التعيينات الدراسية) .

المواصفات	متوفرة الى حد بعيد		متوفرة		متوفرة الى حد ما		غير متوفرة		مج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
١- مقدمة تبين حاجة المدير الدارس الى دراسة هذه المادة.	١١	١٩	٣١	٥٣ر٥	١٣	٢٢ر٤	٣	٥ر١	٥٨	١٠٠	٢
٢- ابتداء هذه المادة بأهداف محددة .	١٨	٣٠ر٥	٢٩	٤٩ر٢	١٠	٦ر٩	٢	٣ر٤	٥٩	١٠٠	١
٣- توفر فرص الاختيار من عدة انشطة بديلة تخدم الهدف الواحد .	٩	١٥ر٥	٢٣	٣٩ر٧	٢٢	٣٧ر٩	٤	٦ر٩	٥٨	١٠٠	٢
٤- تنوع الانشطة فى المادة التعليمية الواحدة .	١٣	٢٢	٣٠	٥٠ر٨	١٥	٢٥ر٤	١	١ر٦	٥٩	١٠٠	١
٥- اشتمالها على امثلة ورسوم واشكال توضيحية مناسبة لتقريب الافكار النظرية .	٦	١٠ر٢	١٠	١٧	٣٢	٥٤ر٢	١١	١٨ر٦	٥٩	١٠٠	١

تابع جدول رقم (٢١)

المواصفات	متوفرة الى حد بعيد		متوفرة		متوفرة الى حد ما		غير متوفرة		مج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
٦- ارتباط الامثلة التوضيحية السابقة بواقع المناهج والكتب المدرسية المقررة للمدرسة الابتدائية.	٩	١٥ر٥	١٧	٢٩ر٣	٢٤	٤١ر٤	٨	١٣ر٨	٥٨	١٠٠	٢
٧- التبويب الجيد للاقسام الرئيسية والفرعية .	٣	٥ر٥	٣٥	٦٣ر٦	١٥	٢٧ر٣	٢	٣ر٦	٥٥	١٠٠	٥
٨- وضوح اللغة وسلامتها.	١٧	٢٩ر٣	٣٢	٥٥ر٢	٨	١٣ر٨	١	١ر٧	٥٨	١٠٠	٢
٩- تشجيعها على الاطلاع على مراجع اضافية .	١٠	١٧ر٥	٣١	٥٤ر٤	١٤	٢٤ر٦	٢	٣ر٥	٥٧	١٠٠	٣
١٠- ذات أفكار قابلة للتطبيق .	١٠	٣ر٣	٢٧	٤٦ر٥	١٩	٣٢ر٨	٢	٣ر٤	٥٨	١٠٠	٢

٦ - اساليب التأهيل التربوى للادارة المدرسية :

٦-١ - الحلقات الدراسية :

اشارت اكثر من نصف الاستجابات أن ابرز المواصفات التى تنطبق (غالبا) على الحلقات الدراسية هى : أن أهداف الحلقات الدراسية واضحة ومحددة ، واستناد نشاطاتها الى خطة معلنة للدارسين .

كما اشارت غالبية الاستجابات أن ابرز المواصفات التى تنطبق (احيانا) على الحلقات الدراسية هى : أن تكون أهداف الحلقات الدراسية قابلة للتطبيق ، ولقد تقدم ذكر عدم توفر هذه الخاصية بالدرجة المطلوبة فى أهداف البرنامج ومحتواه . كذلك أوضحت نصف الاستجابات أن المواصفات التى تنطبق (احيانا) على الحلقات الدراسية : تقريب الحلقات الدراسية الافكار النظرية بالتطبيقات العملية ، والتنوع الوظيفى لنشاطات الحلقات الدراسية ، ومعالجة الحلقات الدراسية للصعوبات التى تواجه الدارسين مع الدراسة الذاتية ، ويبين الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (٢٢)

يبين رأى المديرين فيما يتصل بمدى توفر المواصفات الجيدة فى الحلقات الدراسية

المواصفات	غالبا		احيانا		ابدا		مج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
ـ ان الحلقات الدراسية ذات أهداف :									
أ ـ واضحة .	٤٠	٦٩	١٨	٣١			٥٨	١٠٠	٢
ب ـ محددة .	٣٦	٦٣ر٢	٢٠	٣٥ر١	١	١ر٧	٥٧	١٠٠	٣
حـ ـ قابلة للتطبيق .	١٣	٢٣ر٢	٤٣	٧٦ر٨			٥٦	١٠٠	٤
د ـ شاملة لمجالات : المعرفى الادراكى ، الوجدانى ، النفسى الحركى .	٣٥	٦٠ر٣	٢٣	٣٩ر٧			٥٨	١٠٠	٢
ـ استناد نشاطاتها الى خطة معلنة للدارسين .	٣٤	٦٠ر٧	٢٢	٣٩ر٣			٥٦	١٠٠	٤
ـ تكامل الحلقات الدراسية مع نشاطات البرنامج .	٣٥	٦٠ر٣	٢٢	٣٨			٥٥	١٠٠	٥
ـ التنوع الوظيفى لنشاطات الحلقات الدراسية .	٢٧	٤٩ر١	٢٨	٥٠ر٩			٥٥	١٠٠	٥
ـ الدور الفاعل للمديرين فى اثراء الحلقات الدراسية .	٣١	٥٣ر٤	٢٧	٤٦ر٦			٥٨	١٠٠	٢
ـ معالجتها للصعوبات التى تواجه الدارسين مع الدراسة الذاتية .	٢٦	٤٥ر٦	٢٩	٥٠ر٩	٢	٣ر٥	٥٧	١٠٠	٣

تابع جدول رقم (٢٢)

المواصفات	غالبا		احيانا		أبدا		مج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
ـ تقريبها للافكار النظرية بالتطبيقات العملية .	٢٥	٤٤ر٦	٣١	٥٥ر٤			٥٦	١٠٠	٤
ـ خروجك من الحلقات الدراسية بتطبيقات عملية يسهل عليك تطبيقها فى المدرسة .	٢٩	٥٠	٢٩	٥٠			٥٨	١٠٠	٢
ـ اسهامك فى تقويم الحلقات الدراسية .	٢٨	٥٠	٢٦	٤٦ر٤	٢	٣ر٦	٥٦	١٠٠	٤

٦-٢- اساليب التربية العملية :

٦-٢-١- اكثر اساليب التربية العملية استخداما :

دلت غالبية الاستجابات ان البرنامج يستخدم بشكل ملموس الزيارات المدرسية والتقويم الذاتى ، ولكن لم يستخدم بشكل فعال التعليم المصغر ، ويوضح الجدول التالى ما يلى :

جدول رقم (٢٣)

يبين رأى المديرين فيما يختص باستخدام اساليب التربية العملية

اساليب التربية العملية	ك	٪
١) الزيارات المدرسية .	٥٦	٩٣ر٣
٢) التعليم المصغر .	٢٧	٤٥
٣) التقويم الذاتى .	٥٤	٩٠
٤) تبادل الزيارات المدرسية .	٣١	٥١ر٦
٥) التعليم التوضيحى .	٣٧	٦١ر٦
٦) البحث الاجرائى .	٤٥	٧٥
٧) الرحلات الميدانية .	٣٤	٥٦ر٦

٦-٢-٢ - مواصفات اساليب التربية العملية :

دلت استجابات المديرين أن الزيارات المدرسية وهى اكثر اساليب التربية العملية تنطبق عليها المواصفات التالية : ينطلق من أهداف محددة ، ويعتبر ذا قيمة عملية ، يساعد على رؤية جوانب النقص فى ممارسة المدير .

كما أن الرحلات الميدانية هى أقل اساليب التربية العملية تنطبق عليها المواصفات التالية : يعتبر ذا قيمة عملية للمدير ، ينطلق من أهداف محددة ، يساعدك على رؤية جوانب النقص فى ممارساتك .

والجدول التالى يوضح ذلك :

جدول رقم (٢٤)

يبين رأى المديرين فيما يتعلق بتوفر المواصفات المرغوبة فى اساليب التربية العملية .

المواصفات	اساليب التربية العملية													
	١		٢		٣		٤		٥		٦		٧	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
ـ ينطلق من أهداف محددة .	٣٧	٦٠	١٠	١٦ر٦	١٩	٣١ر٦	١٠	١٦ر٦	١٨	٣٠	١٧	٢٨ر٣	٩	١٥
ـ يعتبر ذا قيمة عمليةلك .	٣١	٥١ر٦	٨	١٣ر٣	٢١	٣٥	١٦	٢٦ر٦	١٢	٢٠	١٩	٣١ر٦	١٠	١٦ر٦
ـ استخدم بعدد كاف لتدريبكعلى المهارات المطلوبة منك .	١٥	٢٥	١٢	٢٠	١٣	٢١ر٦	٦	١٠	٩	١٥	١٣	٢١ر٦		
ـ يستند الى معايير واضحة تعينك على استخدامه استخداما صحيحا .	١٨	٣٠	١٣	٢١ر٦	١٩	٣١ر٦	٥	٨ر٣	١٠	١٦ر٦	١٧	٢٨ر٣	٦	١٠
ـ يساعدكعلى رؤية جوانب النقص فى ممارساتك المهنية .	٢٢	٣٦ر٦	١١	١٨ر٣	٢٨	٤٦ر٦	١٥	٢٥	٨	١٣ر٣	١١	١٨ر٣	٣	٥

تابع جدول رقم (٢٤)

المواصفات	اساليب التربية العملية													
	١		٢		٣		٤		٥		٦		٧	
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
ـ يأخذ وقتا أطول مما يجب .	٤	٦ر٦	٦	١٠	٣	٥	١	١ر٦	٨	١٣ر٣	١٩	٣١ر٦	١	١ر٦
ـ يأخذ وقتا اقصر مما يجب .	٩	١٥	٥	٨ر٣	٦	١٠	٤	٦ر٦	١٠	١٦ر٦	٦	١٠	٤	٦ر٦
ـ تصاحبه صحف تقديم جيدة .	١٤	٢٣ر٣	٦	١٠	١٠	١٦ر٦	٦	١٠	٦	١٠	٧	١١ر٦	٧	١١ر٧
ـ تحدد دور الاسلوب بالبرنامج سابقا .	٩	١٥	٤	٦ر٦	٦	١٠	٦	١٠	٣	٥	٩	١٥	٥	٨ر٣

٧ - الدورات الصيفية :

اشارت استجابات المديرين أن ابرز المواصفات التى كانت (متوفرة الى حد بعيد) فى الدورات الصيفية هى : انها ذات أهداف محددة، وملائمة توقيت الدورة بالمقارنة الى ظروف الدارسين ، وانسجام موضوعات الدورة مع الاحتياجات الفعلية للدارسين ، ولكن جاءت بنسب منخفضة .

كما اوضحت استجابات المديرين ان المواصفات التى تتوفر (الى حد ما) فى الدورات الصيفية هى : اسهام المديرين فى تحديد موضوعات البرنامج ، وكفاية مدة الدورة لتحقيق أهدافها ، وللجانب العملى وزن اكبر بالمقارنة الى الدورات الاساسية السابقة ، وقابلية أهدافها للتطبيق .

ويوضح الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (٢٥)

يبين رأى المديرين فيما يتصل بمدى توفير المواصفات الجيدة فى الدورات الصيفية

المواصفات	متوفرة الى حد بعيد		متوفرة		متوفرة الى حد ما		غير متوفرة		مـــج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
ـ ذات أهداف محددة .	١٩	٣٢ر٢	٣٢	٥٤ر٣	٨	١٣ر٥			٥٩	١٠٠	١
ـ قابلية أهدافها للتطبيق .	١١	١٨ر٩	٢٨	٤٨ر٣	١٨	٣١ر١	١	١ر٧	٥٨	١٠٠	٢
ـ انسجام موضوعات الدورة مع الاحتياجات الفعلية للدارسين .	١٨	٣١ر٦	٢٦	٤٥ر٦	١٣	٢٢ر٨			٥٧	١٠٠	٣
ـ اسهام المديرين فى تحديد موضوعات البرنامج .	١٠	١٧ر٦	١٦	٢٨ر١	١٩	٣٣ر٣	١٢	٢١	٥٧	١٠٠	٣
ـ اعداد البرنامج فى ضوء نتائج تقويم الدورة الاساسية السابقة .	١٦	٢٨ر١	٢٤	٤٢ر١	١٢	٢١	٥	٨ر٨	٥٧	١٠٠	٣
ـ للجانب العملى وزن اكبر من الجانب النظرى بالمقارنة الى الدورات الاساسية السابقة .	١٣	٢٢ر٤	٢١	٣٦ر٢	١٨	٣١	٦	١٠ر٤	٥٨	١٠٠	٢
ـ كفاية مدة الدورة لتحقيق أهدافها .	١٤	٢٤ر٢	١٦	٢٧ر٥	٢٢	٣٧ر٩	٦	١٠ر٤	٥٨	١٠٠	٢
ـ ملاءمة توقيت الدورة بالمقارنة الى ظروف الدارسين .	٤	٧ر٤	٣٩	٧٢ر٢	١٠	١٨ر٥	١	١ر٩	٥٤	١٠٠	٦

٨ - الوسائل التعليمية التعلمية :

توضح غالبية استجابات المديرين أن البرنامج يستخدم (قليلا) الوسائل التعليمية التعلمية التالية : عروض التليفزيون المغلق الدائرة ، والعروض السينمائية ، وعروض الافلام الثابتة أو الشرائح .

ويوضح الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (٢٦)

يبين رأى المديرين فيما يتعلق بمدى استخدام الوسائل التعليمية التعلمية

الوسائل التعليمية التعلمية	استخدمت كثيرا		استخدمت قليلا		لم تستخدم		مج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
ـ عروض التليفزيون المغلق الدائرة .	٤	٧ر٤	٤١	٧٥ر٩	٩	١٦ر٧	٥٤	١٠٠	٦
ـ العروض السينمائية .	١٢	٢٠ر٣	٤٠	٦٣ر٨	٧	١١ر٩	٥٩	١٠٠	١
ـ عروض الافلام الثابتة أوالشرائح .	١٧	٢٨ر٣	٣٥	٥٨ر٣	٨	١٣ر٤	٦٠	١٠٠	
ـ جهاز العارض فوق الرأس .	٢٠	٣٣ر٣	٣٠	٥٠	١٠	١٦ر٧	٦٠	١٠٠	
ـ التسجيلات الصوتية .	١٢	٢١ر٤	٢٨	٥٠	١٦	٢٨ر٦	٥٦	١٠٠	٤

٩ - القائمون على التدريب :

أوضحت غالبية الاستجابات أن المواصفة التى تتوفر فى القائمين على التدريب (الى حد بعيد) هى : تقدير الاخرين واحترامهم ، بينما تتوفر (الى حد بعيد) ، ولكن بنسب منخفضة المواصفات التالية : القدرة على توجيه وارشاد المتدربين ، والاستخدام الفعال لاساليب التدريب ،

ويوضح الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (٢٧)

يبين رأى المديرين فيما يتصل بمدى توفر المواصفات المرغوبة فى القائمين على التدريب .

المواصفات	متوفرة الى حد بعيد		متوفرة		متوفرة الى حد ما		غير متوفرة		مج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
ـ الكفاءة العلمية فى التخصص .	١٥	٢٥ر٨	٣٢	٥٥ر٢	١٠	١٧ر٣	١	١ر٧	٥٨	١٠٠	٢
ـ القدرة على توجيه وارشاد المتدربين .	١٨	٣١ر٦	٢٦	٤٥ر٦	١٣	٢٢ر٨			٥٧	١٠٠	٣
ـ الاستخدام الفعال لاساليب التدريب .	٢٤	٤٢	٢٣	٤٠ر٤	٩	١٥ر٨	١	١ر٨	٥٧	١٠٠	٣
ـ تقدير الاخرين واحترامهم .	٤٣	٧٥ر٤	١٠	١٧ر٦	٤	٧			٥٧	١٠٠	٣
ـ السعى المستمر لتطوير نموهم .	٣٢	٥٦ر٢	٢٠	٣٥	٥	٨ر٨			٥٧	١٠٠	٣

١٠- الامكانـــات:

١٠-١ - المكتبـــــة

اوضحت اكثر من نصف الاستجابات ان المكتبة تستعمل (الى حد مـا) من قبل المديرين الدارسين ، والجدول التالى يوضح ذلك :

جدول رقم (٢٨)

يبين رأى المديرين فيما يتصل بمدى استعمـــال مكتبة التأهيل التربوى .

الاجابـــة	ك	٪
الى حد كبـير	٥	٨ر٤
الى حد مـــا	٣٢	٥٤ر٣
لم استعمـــل	٢٢	٣٧ر٣
المجمـــوع	٥٩	١٠٠
لم يجـــب	١	

وتشير غالبية الاستجابات أن ابرز الاسباب المعوقة لاستعمال المكتبة هو عدم توفر الوقت الكافى للتردد على المكتبة ، ويليه فى الاهمية عدم وجود التشجيع المطلوب للتردد عليها .

والجدول التالى يوضح ذلك :

جدول رقم (٢٩)

يبين رأى المديرين فيما يتعلق بالاسباب المعوقة لاستعمال المكتبة

الاسباب	نعم		لا		مج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
عدم وجود :							
- الاعداد الكافية من الكتب والمراجع ذات الصلة بالبرنامج .	١٨	٣٤	٣٥	٦٦	٥٣	١٠٠	٧
- الوقت الكافى للتردد على المكتبة .	٤٤	٨٣ر٧	٩	١٦ر٣	٥٣	١٠٠	٧
- التشجيع المطلوب للتردد عليها .	١٠	١٨ر٨	٤٣	٨١ر٢	٥٣	١٠٠	٧
- نشاطات بالبرنامج يتطلب تنفيذها التردد عليها .	١٦	٣١	٣٦	٦٩	٥٢	١٠٠	٨

١٠-٢ - مكان البرنامج :

اظهرت اكثر من نصف الاستجابات أن مكان انعقاد الدورة مناسب ويوضح الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (٣٠)

يبين رأى المديرين فيما يتصل بمدى مناسبة مكان انعقاد الدورة .

الاجابـــــة	ك	٪
نعـــــم	٣٢	٥٦ر٢
الى حد مـا	١٥	٢٦ر٣
لا	١٠	١٧ر٥
المجمـــوع	٥٧	١٠٠
لا شـــىء	٣	

بينما اشارت اكثر من نصف الاستجابات والتى ترى أن المكـــان مناسب (الى حد ما) أو (غير مناسب) الى أن ابرز اسباب ذلـــك تعود الى : ان غرف مكان انعقاد الدورات لا تصلح لتنظيم الحلقـات الدراسية :

والجدول التالى يبين ذلك :

جدول رقم (٣١)

يبين رأى المديرين فيما يتصل بالاسباب التى جعلت مكان الدورة مناسباً (الى حد ما) أو (غير مناسب) .

الاسباب	نعم		لا		مج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
- لان الوصول الى المكان يستغرق وقتا طويلا .	١٥	٥٧ر٧	١١	٤٢ر٣	٢٦	١٠٠	٣٤
- لانه لا يتمتع بتهوية وانارة ونظافة جيدة .	٧	٢٦ر٩	١٩	٧٣ر١	٢٦	١٠٠	٣٤
- لان غرفه لا تصلح لتنظيم الحلقات الدراسية وما تتطلب من نشاطات .	١٧	٦٥ر٤	٩	٣٤ر٦	٢٦	١٠٠	٣٤

١٠-٣- مدة ووقت الدورات الاساسية :

١٠-٣-١- مدة الدورات الاساسية :

ترى غالبية الاستجابات أن مدة الدورات الاساسية كافية لتحقيق أهداف البرنامج ، ويوضح الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (٣٢)

يبين رأى المديرين فيما يتعلق بمدى كفاية مدة الدورات الاساسية .

الاجابة	ك	٪
نعم	٤٥	٧٦ر٣
الى حد ما	٥	٨ر٥
لا	٩	١٥ر٢
لم يجب	٥٩	١٠٠
	١	

١٠-٣-٢- وقت انعقاد الدورات الاساسية :

ترى غالبية الاستجابات أن وقت انعقاد الدورات الاساسية مناسب ، والجدول التالى يبين ذلك :

جدول رقم (٣٣)

يبين رأى المديرين فيما يتصل بمدى مناسبة انعقـــاد الدورات الاساسية .

الاجابـــــة	ك	٪
نعـــــم	٤٢	٧١ر٢
الى حد مـــا	١٠	١٦ر٩
لا	٧	١١ر٩
لم يجـــب	٥٩	١٠٠
	١	

وترجع غالبية الاستجابات ان رقت انعقاد الحلقات الدراسية مناسب الى أن هذا الوقت يساعد فى التوفيق بين مسئوليات المديـــر مديرا ودارسا .

ويوضح الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (٣٤)

يبين رأى المديرين فيما يتصل بالمبررات التى جعلت وقت انعقاد الحلقات الدراسية مناسبا .

المبررات	نعم		لا		مج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
ـ للتوفيق بين مسئولياتى مديرا ومسئولياتى دارسا ـ	٤٠	٩٥ر٣	٢	٤ر٧	٢٢	١٠٠	١٨
ـ لمراعاة الامكانات المتوفرة لدى البرنامج فى تنظيم الدورة .	١٦	٣٩	٢٥	٦١	٤١	١٠٠	١٩

وتقترح الاستجابات التى كانت ترى أن وقت انعقاد الحلقات الدراسية مناسب (الى حد ما) أو (غير مناسب) أن يتم انعقاد الحلقات الدراسية اثناء الدوام المدرسى .

ويبين الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (٣٥)

يبين رأى بعض الاستجابات فيما يتصل بتعديل وقت انعقاد الحلقات الدراسية .

الوقت المقترح	نعم		لا		مج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
ـ خلال العطل الصيفية .	١	٥ر٩	١٦	٩٤ر١	١٧	١٠٠	٤٣
ـ اثناء الدوام المدرسى .	١٥	٨٨ر٢	٢	١١ر٨	١٧	١٠٠	٤٣

وترى تلك الاستجابات أن أبرز المبررات التى تدعو الى الاخذ بالمقترحات السابقة هو القيام بالنشاطات الدراسية التى تتطلبها الدورة .

ويوضح الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (٣٦)

يبين رأى المديرين فيما يتصل بالمبررات التى تدعو الى تعديل وقت انعقاد الحلقات الدراسية .

المبررات	نعم		لا		مع		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
- مراعاة مسئوليات المدير الاسرية .	١٣	٥٦ر٥	١٠	٤٣ر٥	٢٣	١٠٠	٣٧
- للقيام بالنشاطات الدراسية التى تتطلبها الدورة .	١٤	٦٣ر٦	٨	٣٦ر٤	٢٢	١٠٠	٣٨

١٠-٤ - الحوافز :

ترى أكثر من نصف الاستجابات انهم غير راضين عن تلك الحوافز ، ويوضح الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (٣٧)

يبين رأى المديرين فيما يتصل بمدى رضاهم عن الحوافز المقدمةلهم من التأهيل التربوى .

الاجابة	ك	٪
راض الى حد كبير .	٥	٨ر٨
راض الى حد ما .	١٦	٢٨ر١
غير راضى	٣٦	٦٣ر١
مج	٥٧	١٠٠
لم يجب	٣	

اشارت اغلب الاستجابات أن ابرز المقترحات المساعدة على تحسين الحوافز السابقة هى : أن تتاح فرص التعليم العالى للخريجين .

ويوضح الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (٣٨)

يبين رأى المديرين فيما يتعلق بالمقترحات المساعـــــدة على تحسين الحوافز السابقة .

المقترحـــــات	نعـم		لا		مح		لم
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	كـ
ـ يعطى المتفوقون مكافأة مالية تضاف الى رواتبهم .	٢٣	٥٦	١٨	٤٤	٤١	١٠٠	١٩
ـ يرتبط سلم الترقية بالمؤهـل التربوى .	٢٥	٦١	١٦	٣٩	٤١	١٠٠	١٩
ـ تتاح فرص التعليم العالـى للخريجين .	٣٤	٨٣	٧	١٧	٤١	١٠٠	١٩

١١ـ وسائل التقويم وأدواته :

١١-١ ـ وسائل التقويم وأدواته من حيث مدى استخدامها :

دلت غالبية الاستجابات ان اكثر وسائل التقويم وأدواته استخداما: الاختبارات الكتابية الفترية والامتحانات النهائية ، وأقل هذه الوسائـل استخداما التقويم الذاتى والتقارير .

والجدول التالى يوضح ذلك :

جدول رقم (٣٩)

يبين رأى المديرين فيما يتعلق باستخدام وسائل التقويم وأدواته .

وسائل التقويم وأدواته	نعم		لا		مج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
ـ الاختبارات الكتابية الفترية .	٥٨	٩٨ر٣	١	١ر٧	٥٩	١٠٠	١
ـ الامتحانات الكتابية النهائية .	٥٨	٩٨ر٣	١	١ر٧	٥٩	١٠٠	١
ـ التقارير .	٣٨	٦٤ر٤	٢٣	٣٥ر٦	٥٩	١٠٠	١
ـ الزيارات المدرسية .	٥٦	٩٥	٣	٥	٥٩	١٠٠	١
ـ التقويم الذاتي .	٣٩	٦٧ر٢	١٩	٣٢ر٨	٥٨	١٠٠	٢
ـ ملاحظة اسهامات الدارسين بالحلقات الدراسية .	٤٥	٨٠ر٤	١١	١٩ر٦	٥٦	١٠٠	٤

١١-٢ ـ مواصفات وسائل التقويم وأدواته :

دلت غالبية الاستجابات أن ابرز مواطن القوة فى وسائل التقويم وأدواته بالبرنامج : ارتباط وسائل التقويم وأدواته بأهداف البرنامج ، كما تبدو الحاجة اكثر الى اهتمام البرنامج بتحسين المواصفات التالية فى وسائل التقويم وأدواته وهى : توظيف وسائل التقويم وأدواته لتشخيص الصعاب التى يواجهها الدارسون فى سعيهم لبلوغ الاهداف ، واهتمامها بالمواقف الى جانب اهتمامها بتقويم المهارات والمعارف .

والجدول التالى يوضح ذلك :

جدول رقم (٤٠)

يبين رأى المديرين فيما يتصل بمدى توفر المواصفات المرغوبة فى وسائل التقويم وأدواته .

المواصفات	نعم		الى حد ما		لا		مج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
ـ ارتباط وسائل التقويم وأدواته بأهداف البرنامج.	٤٧	٧٨ر٣	١٣	٢١ر٧			٦٠	١٠٠	
ـ تنوع وسائل التقويم وأدواته.	٣٩	٦٦ر١	٢٠	٣٣ر٩			٥٩	١٠٠	١
ـ اهتمامها بالمواقف الى جانب اهتمامها بتقويم المهارات والمعارف .	٢٦	٤٣ر٣	٣٠	٥٠	٤	٦ر٧	٦٠	١٠٠	
ـ توظيفها لتشخيص الصعاب التى يواجهها الدارسون فى سعيهم لبلوغ الاهداف .	٢٠	٣٣ر٩	٣٤	٥٧ر٦	٥	٨ر٥	٥٩	١٠٠	١
ـ توظيف نتائج التقويم فى تطوير جوانب محددة من البرنامج .	٣٠	٥٠ر٨	٢٣	٣٩	٦	١٠ر٢	٥٩	١٠٠	١
ـ التوقيت المناسب فى استخدام وسائل التقويم.	٣٠	٥٠ر٨	٢٧	٤٥ر٨	٢	٣ر٤	٥٩	١٠٠	١

١٢- تقويم نتاجات البرنامج :

كشفت اغلب استجابات المدربين أن النتاجات التى نجح البرنامج (كثيرا) فى تحقيقها هى : اكتساب مهارات فى بناء علاقات انسانية مع الاخرين ، وتمثل القيادة الديموقراطية فى ادارة مدرستك .

كما اشارت استجابات المدربين أن النتاجات التى نجح البرنامج فى تحقيقها (كثيرا) ولكنها جاءت بنسب منخفضة هى : فهم سيكولوجية الراشدين ، والتوظيف الفعال للاجتماعات المدرسية ، ومراعاة خصائص الاطفال اثناء التعامل معهم ، والتوظيف الفعال للزيارات الصفية ، وتدريب المعلمين على تخطيط دروسهم اليومية فى ضوء اهداف سلوكية ،

ومن النتاجات التى نجح البرنامج (قليلا) فى تحقيقها هى : استخدام وسائل ملاءمة لدراسة الطفل وفهمه ، والاسهام الفعال فى تنمية المجتمع المحلى ، والتوظيف الفعال للمشاغل التربوية ، واستخدام البحث الاجرائى لمعالجة المشكلات المدرسية .

ويوضح الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (٤١)

يبين رأى المدبرين فيما يتعلق بمدى نجاح البرنامج فى تحقيق النتاجات المطلوبة منهم.

نتاجات البرنامج	نجح كثيرا		نجح		نجح قليلا		لم ينجح		مج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
- تدريب المعلمين على تخطيط دروسهم اليومية فى ضوء أهداف سلوكية.	٣٢	٥٤ر٢	٢٠	٣٣ر٩	٧	١١ر٩			٥٩	١٠٠	١
- تدريب المعلمين على الاستخدام الوظيفى للوسائل التعليمية التعلمية.	٢٨	٤٧ر٥	٢٦	٤٤	٥	٨ر٥			٥٩	١٠٠	١
- استخدام البحث الاجرائى لمعالجة بعض المشكلات المدرسية.	١٥	٢٥ر٤	٢٠	٣٣ر٩	١٦	٢٧ر١	٨	١٣ر٦	٥٩	١٠٠	١
- التنظيم الفعال للنشاطات المرافقة للمنهج.	١٦	٢٧ر١	٣٣	٥٥ر٩	١٠	١٧		.	٥٩	١٠٠	١
- تنظيم برنامج فعال لارشاد وتوجيه التلاميذ.	١٧	٢٩ر٣	٢٨	٤٨ر٣	١٣	٢٢ر٤			٥٨	١٠٠	٢
- الاسهام الفعال فى تنمية المجتمع المحلى.	٦	١٠ر٢	٢٦	٤٤	١٩	٣٢ر٢	٨	١٣ر٦	٥٩	١٠٠	١
- الاقتناع بأهمية التدريب المستمر.	٢٦	٤٦ر٤	٢٤	٤٢ر٩	٦	١٠ر٧			٥٦	١٠٠	٤
- ممارسة التعليم الذاتى.	١٦	٢٧ر١	٢٨	٤٧ر٥	١٥	٢٥ر٤			٥٩	١٠٠	١
- تطوير اساليب الاختبار والتقويم بمدرستك.	٢٥	٤١ر٧	٢٥	٤١ر٧	٨	١٣ر٣	٢	٣ر٣	٦٠	١٠٠	
- رعاية الصحة الجسمية والنفسية للتلاميذ	٢٧	٤٥	٢٦	٤٣ر٤	٦	١٠	١	١ر٦	٥٩	١٠٠	١
- استخدام وسائل ملاءمة لدراسة الطفل وفهمه.	١٢	٢٠ر٤	٢٣	٣٩	٢٣	٣٩	١	١ر٦	٥٩	١٠٠	١
- التنظيم الفعال للسجلات المدرسية.	٢٤	٤١ر٤	٢٤	٤١ر٤	٨	١٣ر٨	٢	٣ر٤	٥٨	١٠٠	٢
- اعداد الخطط التوجيهية لتطوير جوانب محددة بالمدرسة.	٢٧	٤٥ر٨	٢٨	٤٧ر٥	٤	٦ر٧			٥٩	١٠٠	١
- اكتساب مهارات فى بناء علاقات انسانية مع الاخرين.	٤٧	٧٨ر٤	١٢	٢٠	١	١ر٦			٦٠	١٠٠	
- فهم سيكولوجية الراشدين.	٣٤	٥٧ر٦	٢٠	٣٣ر٩	٥	٨ر٥			٥٩	١٠٠	١
- تمثل القيادة الديموقراطية فى ادارة مدرستك.	٤٤	٧٤ر٦	١٢	٢٠ر٣	٣	٥ر١			٥٩	١٠٠	١
ب- التوظيف الفعال لطرق التوجيه التالية:									٥٩	١٠٠	١
أ - الزيارات الصفية.	٣٢	٥٤ر٢	٢٤	٤٠ر٧	٣	٥ر١			٥٩	١٠٠	١
ب - الاجتماعات المدرسية.	٣٤	٥٧ر٦	٣٣	٣٩	٢	٣ر٤			٥٩	١٠٠	١
حـ - المشاغل التربوية.	١٢	٢٠ر٧	٢٨	٤٨ر٣	١٦	٢٧ر٦	٢	٣ر٤	٥٨	١٠٠	٣
د - الدروس الايضاحية.	١٤	٢٤ر١	٢٩	٥٨	١١	١٩	٤	٦ر٩	٥٨	١٠٠	٢
- مراعاة خصائص الاطفال اثناء التعامل معهم.	٣٣	٥٥	٢٥	٤١ر٧	٢	٣ر٣			٦٠	١٠٠	
- استخدام مبادىء التعلم الجيد فى تقويم التعليم الصفى.	٢٠	٣٣ر٩	٣٥	٥٩ر٣	٤	٦ر٨		.	٥٩	١٠٠	١
- الوعى ببعض الاتجاهات الحديثة فى تطوير المناهج المدرسية.	١٤	٢٣ر٧	٢٩	٤٩ر٢	١٥	٢٥ر٤	١	١ر٧	٥٩	١٠٠	١
- الاسهام فى تقويم المناهج المدرسية وتطويرها.	١٢	٢١ر٤	٢٢	٣٩ر٣	١٥	٢٦ر٨	٧	١٢ر٥	٥٦	١٠٠	٤

١٣ - المتابعـــة :

١٣-١ - مدى ممارسة المديرين لنتاجات البرنامج بعد التخرج :

توضح أكثر من نصف الاستجابات أن المديرين يتمثلون الممارسات التى اكتسبوها من خلال البرنامج بعد تخرجهم ، وتعد هذه نسبـــة منخفضة. والجدول التالى يوضح ذلك :

جدول رقم (٤٢)

يبين رأى المديرين فيما يتصل بمدى تمثلهم للممارسات التى اكتسبوها من خلال البرنامج بعد تخرجهم .

الاجابـــة	ك	٪
كثـــيرا	٣٣	٥٥
قليـــلا	٢٦	٤٣ر٤
نـــادرا	١	١ر٦
المجموع	٦٠	١٠٠
لم يجب	—	—

اوضحت الاستجابات التى كانت اجابتها (قليلا) أو (نادرا) المبررات التى تحول دون تمثل الممارسات التى اكتسبها مديـــر

المدرسة من خلال البرنامج ، ومن ابرز هذه المبررات : ان الوقت يضيع فى القيام بالاعباء الادارية الروتينية اليومية ، كما أن الوزارة تطالب المدير بالعمل فى ضوء المهام التى ينص عليها وصفه الوظيفى .

ويوضح الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (٤٣)

المبررات	نعم		لا		مج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
ـ الوزارة تطالبنى بالعمل فى المهام التى ينص عليها وصفى الوظيفى .	١٨	٧٢	٧	٢٨	٢٥	١٠٠	٣٥
ـ برنامج التأهيل لا يوفر وسائل المتابعة المستمرة .	١٠	٤٠	١٥	٦	٢٥	١٠٠	٣٥
ـ التغييرات التى يقترح البرنامج على تطبيقها لا تتلاءم وظروف المدرسة والتلاميذ .	١٤	٣ر٥٨	١٠	٧ر٤١	٢٤	١٠٠	٣٦
ـ الوقت يضيع فى القيام بالاعباء الادارية الروتينية اليومية .	٢٠	٨٠	٥	٢٠	٢٥	١٠٠	٣٥
ـ غالبية المعلمين لا يتجاوبون مع التغييرات التربوية التى اقترح عليهم ادخالها فى ممارساتهم .	١٢	٤٨	١٣	٥٢	٢٥	١٠٠	٣٥
ـ تطوير ممارسات المعلمين من مسئوليات تربوية أخرى .	٧	٢٨	١٨	٧٢	٢٥	١٠٠	٣٥
ـ سلم الترقية لا يأخذ فى الاعتبار المدير الذى يعمل على تحسين مدرسته .	٩	٣٦	١٦	٦٤	٢٥	١٠٠	٣٥

١٣-٢- ضرورة توفير برنامج للمتابعة :

ترى غالبية الاستجابات أن توفير برنامج للمتابعة المستمرة ، يساعد على استخدام المدير الممارسات التربوية التى اكتسبها خلال فترة التأهيل .

والجدول التالى يوضح ذلك :

جدول رقم (٤٤)

يبين رأى المديرين فى ضرورة توفير برنامج للمتابعة

الاجابة	ك	٪
نعم	٥٠	٨٦ر٢
لا	٨	١٣ر٨
مج	٥٨	١٠٠
لم يجب	٢	

١٣-٣- وسائل تنفيذ برنامج المتابعة :

وبالنسبة للوسائل المقترحة المساعدة على تنفيذ برنامج المتابعة . فلقد اقترح أكثر من نصف الاستجابات أن يستمر المرشد التربوى للادارة المدرسية فى متابعة المديرين بعد تخرجهم ، ويوضح الجدول التالى ذلك :

جدول رقم (٤٥)

يبين رأى المديرين فيما يتصل بالوسائل المقترحة فى تنفيذ برنامج المتابعة .

الوسائل	نعم		لا		مج		لم يجب
	ك	٪	ك	٪	ك	٪	
- تسند الى الموجه الادارى بالتعليم العام مسئولية الاشراف الفنى .	١٦	٣٣ر٣	٣٢	٦٦ر٧	٤٨	١٠٠	١٢
- يستمر المرشد التربوى للادارة المدرسية فى متابعة المديرين بعد تخرجهم .	٢٧	٦٠	١٨	٤٠	٤٥	١٠٠	١٥
- يكلف موجهون متخصصون فى الادارة التربوية بمتابعة المديرين خلال العام الدراسى .	٢٥	٥٥ر٤	٢٠	٤٤ر٦	٤٥	١٠٠	١٥
- يكلف الموجهون التربويون بمهمة متابعة المديرين بعد تخرجهم .	٨	١٧ر٨	٣٧	٨٢ر٢	٤٥	١٠٠	١٥

وتقترح الاستجابات التى اجابت (لا) على السؤال (١٣ - ٣-٢) ما يلى :

١ - تنظيم دورات انعاشية لمن تخرجوا من التأهيل التربوى ، ومضى على تخرجهم فترة محدودة .

٢ - تزويد المدرين ببعض البحوث والمنشورات التربوية ، للاطـــلاع عليهـــا .

٣ - تزويد المكتبات المدرسية بالكتب والدوريات التربوية الحديثة .

الفصل السّابع

الفصل السابع

نتائج الدراسة الميدانية وتوصياتها

الفصل السابع

نتائج الدراسة الميدانيـة وتوصياتهـا

أولا : نتائج الدراسة :

عرض الفصل السابق الدراسة الميدانية للبحث، وفى هـذا الفصل يعرض الباحث لنتائج تلك الدراسة ، ليتسنى للباحث فى ضوء هذه النتائج تقديم التوصيات المساعدة على تطوير برنامج التأهيل التربوى للادارة المدرسية .

١) التخطيط لبرنامج التأهيل للادارة المدرسية :

١-١ - مشاركة المديرين فى تخطيط البرنامج :

اشارت غالبية الاستجابات أن المديرين لم يشاركوا فى تخطيط البرنامج ، وبالتالى فان تخطيط البرنامج لم يتم بصورة تعاونية ، وحسب خبرة الباحث، فلقد أعد هذا البرنامج بالاستناد الى خبرة المختصين ، الا أنه لا يمكن الاستغناء عن اسهامات المديرين فى تخطيط البرنامج.

١-٢ - ادوار المشاركين فى تخطيط البرنامج الخاص بهم :

يوضح الذين اشتركوا فى تخطيط البرنامج ، ونسبتهم منخفضة، ان ابرز الادوار التى اتيحت لهـم للمشاركة فى تخطيط البرنامـج هو : المساهمة فى تقصى الاحتياجات المهنية المطلوبة للبرنامـج ، وحسب علم الباحث، فلقد قام البرنامج باستقصاء احتياجـات دارسى الدورة التأهيلية الاولى عام ١٩٧٣ ، ولم تتح هذه الفرصة لغيرهم ، ولم تتنوع فرص المشاركة فى تخطيط البرنامج .

١-٣ - ضرورة المشاركة فى تخطيط البرنامج :

أوضح أغلب المديرين عن ايمانهم بضرورة المشاركة فى تخطيط البرنامج الخاص بهم ، وهكذا يبدى هؤلاء عن استعدادهم فى المشاركة فى تخطيط البرنامج الخاص بهم .

١-٤ - مبررات المشاركة فى تخطيط البرنامج :

ترى غالبية الاستجابات أن المشاركة فى تخطيط البرنامج يساعد على تقصى الاحتياجات الفعلية للدارسين ، وهذا ما يبين أهمية هذه المشاركة فى تقصى الاحتياجات التدريبية ، وأهمية هذه الاحتياجات فى بناء البرنامج . كما أرتأت نسبة منخفضة من الاستجابات أن عدم مشاركتها فى تخطيط البرنامج يعود الى عدم قدرتها على ذلك ، ويمكن لهذه الفئة ان يكون لها القدرة على ذلك ، لو اتيح لها فرص المشاركة من قبل فى تخطيط البرنامج الخاص بها .

١-٥ - ارتباط تخطيط البرنامج بالحاجات التدريبية :

ارتبط تخطيط البرنامج بالحاجات التدريبية بـ : خصائص طفل المرحلة الابتدائية وحاجاته،وأهداف المدرسة الابتدائية ومناهجها المدرسية،ولكن ذات نسب منخفضة ، كما ارتبط تخطيط البرنامج (الى حد ما) بمشكلات التعليم الابتدائى ومشكلات الادارة المدرسية ، وهذا يوضح عدم ارتباط تخطيط البرنامج بالحاجات التدريبية الارتباط الوثيق .

وقد يعود ذلك الى عدم اسهام المديرين فى تخطيط البرنامج ، وبالتالى التعرف الحقيقى على حاجاتهم الفعلية ، كما قد يعود الى التطويرات المستمرة فى المناهج المدرسية وحاجات طفل المدرسة الابتدائية وغيرها ، وما يترتب على ذلك من ظهور مشكلات فى التعليم الابتدائى وفى الادارة المدرسية ، وعدم التطوير المستمر فى البرنامج لتلبية هذه التغييرات .

٢ - أهداف البرنامج :

رغم ارتباط الاهداف (الى حد كبير) بالمواصفات التالية : الملاءمة للاحتياجات المهنية للمديرين ، وأن هذه الاهداف شاملة لمجالات : المعرفى الادراكى ، والوجدانى ، والنفسى الحركى ، وأنها قابلة للتقويم ، الا أنها ذات نسب منخفضة ، وقد يعود ذلك لعدم اسهام المديرين فى تقصى احتياجاتهم المهنية ، وتغير هذه الاحتياجات نظرا للتطويرات المستحدثة فى النظام التعليمى ، وكون هذه الاهداف عامة لذلك يصعب الحكم عليها أنها شاملة لمجالات : المعرفى الادراكى والوجدانى والنفسى الحركى ، كما يصعب أن تكون قابلة للتقويم .

كما أن هذه الاهداف مرتبطة (الى حد ما) بالمواصفات التالية : القابلية للتطبيق ، والقابلية للملاحظة والقياس كنتاجات تعلمية ، والوضوح والتحديد ، والارتباط بمحتوى البرنامج ، ويعود ذلك لكون هذه الاهداف عامة ، والاهداف العامة ينقصها الوضوح والتحديد والقابلية للملاحظة والقياس كنتاجات تعلمية ، والارتباط بمحتوى البرنامج ، والقابلية للتطبيق .

٣ - محتـــوى البرنامـــج وموضوعاته :

٣-١ - خصائص محتوى البرنامج :

رغم توفر الخصائص التالية فى محتوى البرنامج (الى حد بعيد) وهى : حداثة المحتوى ، وملاءم للاحتياجات المهنية للمديريـــــن ، وتوازن مادة الادارة المدرسية ومادة التربية وعلم النفس ، وتحقيـــــق التكامل بين الجانب النظرى والعملى، الا أنها جاءت بنسب منخفضـــة ، وهذا قد يعود الى عدم تطوير المحتوى حسب الاتجاهات الحديثة فى الادارة المدرسية وللتغييرالمستمر فى الاحتياجات المهنية للبرنامـــــج، وضعف التطبيقيات العملية بـه .

أما توفر خاصية القابلية للتطبيق فى محتوى البرنامج فقد جـــاءت كذلك متوفرة (الى حد ما) فى أهداف البرنامج ، وقد يعود ذلـــــك الى عدم ارتباط محتوى البرنامج بالتطويرات المستجدة فى النظـــــام التعليمى كتطوير المناهج المدرسية ، وقد يعود ايضا الى عدم تقديـــم التغييرات التربوية المقترحة فى امثلة وتطبيقات عملية، او تدريب المديرين التدريب الكافى على اكتساب المهارات المطلوبة لتطبيق التغـــــييرات التربوية المقترحة فى محتوى البرنامج، أو عدم توفر الامكانات المطلوبة فـــى المدرسة لنجاح مثل هذه التغييرات التربوية المقترحة .

٣ - ٢ - موضوعات البرنامـــج :

أوضحت اغلب الاستجابات ان الموضوعات - سواء كانت فى الادارة المدرسية أو فى التربية وعلم النفس - التى يرى المديرون أن يبقى عليهـا

البرنامج لفائدتها العملية ، والموضوعات التى يرون أن تحذف من البرنامج ، وقد يعود حذف هذه الموضوعات الى عوامل أهمها :

أ - تكرار بعض الموضوعات فى مادة التخصص والتربية وعلم النفس كتكرار موضوع بعض الاتجاهات الحديثة فى تطوير المنهج المدرسى الخاص بمادة التخصص وموضوع الاتجاهات الحديثة فى المنهج التربوى الخاص بمادة التربية وعلم النفس .

ب - صعوبة بعض الموضوعات كموضوع الارشاد والتوجيه وتطوير السجلات المدرسية ، وأدوات التوجيه التربوى .

حـ - عدم كفاية الامثلة الايضاحية والتطبيقات العملية ببعض الموضوعات كموضوع مدخل الى علم النفس التطورى ، والصحة المدرسية .

د - الحاجة الى صياغة جديدة لبعض المواد التعليمية كموضوعات الصحة المدرسية ، والتربية البيئية ، والتربية وجعل أوقات الفراغ فعالة ومفيدة .

٤ - مواد الدراسة الذاتية (التعيينات الدراسية) :

توفرت بعض مواصفات الدراسة الذاتية كابتداء هذه المادة بأهداف محددة ، ووضوح اللغة وسلامتها ، وتنوع الانشطة فى المادة التعليمية الواحدة ، ومقدمة تبين حاجة المدير الدارس الى دراسة هذه المادة ، وقد جاءت هذه المواصفات بنسب منخفضة ، ويرجع ذلك لاشتمال بعض التعيينات الدراسية على هذه المواصفات وعدم اشتمال تعيينات اخرى عليها .

كما جاءت المواصفات التالية بدرجة (الى حد ما) فى مواد الدراسة الذاتية (التعيينات الدراسية) وهى : اشتمالها على امثلة ورسوم وأشكال توضيحية مناسبة لتقريب الافكار النظرية ، وارتباط الامثلة السابقة بواقع المناهج والكتب المدرسية المقررة للمدرسة الابتدائية ، وعدم توفر الاختيار من عدة انشطة بديلة تخدم الهدف الواحد ، ويعود ذلك الى عدم تعديل الامثلة والرسوم والاشكال التوضيحية بالتعيينات الدراسية وبما يتلاءم وتطويرالمناهج المدرسية ، وبما يتفق والاتجاهات الحديثة فى اعداد المواد التعليمية المطبوعة .

٥ - أساليب التأهيل التربوى للادارة المدرسية :

٥-١ - الحلقات الدراسية :

للحلقات الدراسية نقاط قوة من أبرزها : أنها تنطلق من أهداف محددة ، وتستند نشاطاتها الى خطة معلنة للدارسين ، ذلك لان التأهيل التربوى يدعو قواد الحلقات الدراسية الى اعداد ورقة عمل لاية حلقة دراسية أو اكثر يكلفون بقيادتها ، لتوزيعها على الدارسين قبل انعقاد الحلقة الدراسية ليقوم كل من قواد الحلقات الدراسية والدارسين بأدوارهم المطلوبة منهم قبل واثناء الحلقات الدراسية وبعدها .

ولهذه الحلقات نقاط ضعف ، من ابرزها عدم تقريب الحلقات الدراسية الافكار النظرية بالتطبيقات العملية ، والتنوع الوظيفى لنشاطات الحلقات الدراسية ، ومعالجة الحلقات الدراسية للصعوبات التى تواجه الدارسين مع الدراسة الذاتية ، ويعود ذلك لقلة اعداد واستخدام

النشاطات ذات الطابع العملى كاعداد واستخدام التعليم التوضيحى والتعليم المصغر ، لذلك (تبدو الحاجة فى عملية التأهيل الى التفكير بشكل اكثر على الجانب العملى التدريبى ، والتخفيف من الجانب النظرى) [1] .

٥ - ٢ - أساليب التربية العملية :

تعتبر الزيارات المدرسية من اكثر اساليب التربية العملية استخداما ، ويرجع ذلك لان تنظيم وتنفيذ هذا الاسلوب من مسئوليات المرشد التربوى ، يلى الاسلوب السابق التقويم الذاتى ، ويرجع كثرة استخدامه الى تكليف الدارسين باعداد واستخدام التقويم الذاتى عندما تتطلب بعض نشاطات البرنامج ذلك ، والى توفر صحف التقويم الذاتى المعدة بالمركز.

ويعتبر التعليم المصغر من أقل اساليب التربية العملية استخداما، ومرد ذلك ما يحتاجه هذا الاسلوب من امكانات فنية ومادية ، لم تكن متوفرة بالدرجة المطلوبة للبرنامج .

٥ - ٢ - ١ : مواصفات اساليب التربية العملية :

تعد الزيارات المدرسية اكثر اساليب التربية العملية تفوقا فى المواصفات التالية : تنطلق من أهداف محددة ، ويعتبر ذا قيمة عملية

---

(١) دولة البحرين . وزارة التربية والتعليم . مكتب وكيل الوزارة المساعد للتخطيط والمناهج والعلاقات الثقافية : تقرير عن مهمة بعثة اليونسيف لتقييم مشروع التأهيل التربوى بالوزارة ١٩/٢/١٩٧٦ ، ص ١ .(مرجع سابق) .

لك ،ويساعدك على رؤية جوانب النقص فى ممارساتك ، وذلك لان المرشد التربوى يحرص أن تكون أهداف الزيارات المدرسية واضحة للمدربين ، وأن تساعد الزيارات المدرسية المدربين على تحديد مواطن القوة والضعف فى ممارساتهم المهنية فى ضوء أهداف الزيارات المدرسية ، والخروج بمقترحات مساعدة على تطوير الواقع المدرسى ، لذلك يشعر المدربون بجدوى هذا الاسلوب وأهميته .

ويعد اسلوب الرحلات الميدانية أقل اساليب التربية العملية تنطبق عليه المواصفات التالية : يعتبر ذا قيمة لك ، ينطلق من أهداف محددة ، يساعدك على رؤية جوانب النقص فى ممارساتك،لان هذا الاسلوب لا يشكل جزءا من تنظيم البرنامج ، وانما يأتى كنشاطات علاجية لمساعدة بعض المدربين لتحسين ممارساتهم ، كما ينظم احيانا تلبية لرغبة بعض المدربين وبدون تخطيط كاف .

٦ - الدورات الصيفية :

كانت المواصفات التالية متوفرة (الى حد بعيد)و (متوفرة) وهى : إنها ذات أهداف محددة ، وملاءمة توقيت الدورة بالمقارنة الى ظروف الدارسين ، وانسجام موضوعات الدورة مع الاحتياجات الفعلية للدارسين ، ولكنها جاءت بنسب منخفضة ، كما توفرت المواصفات التالية (الى حد ما) وهى : اسهام المدربين فى تحديد موضوعات البرنامج ، وكفاية مدة الدورة لتحقيق أهدافها ، وللجانب العملى وزن اكبر بالمقارنة الى الدورات الاساسية السابقة ، ويعود كل ذلك ،ان هذه المواصفات قد توفرت فى دورات صيفية ، ولم تتوفر فى غيرها من دورات ، نظرا لعدم توفرالوقت الكافى للتخطيط والاعداد المطلوبين لهذه الدورات .

٧ - الوسائل التعليمية التعلمية :

إن البرنامج يستخدم (قليلا) وبنسب مرتفعة ، الوسائل التعليمية التعلمية التالية : التليفزيون المغلق الدائرة والعروض السينمائية،وعروض الافلام الثابتة أوالشرائح ، ويعود ذلك الى عدم توفر الامكانات الفنية والمادية المناسبة لاعداد واستخدام العروض المصورة التى يتطلبها البرنامج .

٨ - القائمون على التدريب :

اوضحت غالبية الاستجابات : ان تقدير الاخرين واحترامهم من ابرز المواصفات التى تتوفر فى القائمين على التدريب ، وهذا يوضح مدى حرص القائمين على التدريب على تكوين علاقات انسانية مع الدارسين ، بينما توفرت المواصفات التالية :القدرة على توجيه وارشاد المتدربين ،والاستخدام الفعال لاساليب التدريب ، وهى ذات نسب منخفضة ، وهذا قد يعود لاختلاف مستويات القائمين على التدريب .

٩ - الامكانات :

٩-١ - المكتبة :

اوضحت اكثر من نصف الاستجابات أن المكتبة تستعمل (الى

حد ما) ، ونخرج من ذلك ، أن المكتبة لا تستعمل الاستعمال المطلوب ، وتأخذ الدور الذى ينبغى لها فى أسلوب (المنحى المتعدد الوسائل) الذى يأخذ به المركز التربوى للتأهيل والتدريب فى تأهيل المديرين والمعلمين .

ويوضح الجدول (٢٩) أن غالبية الاستجابات ترى أن ابرز الاسباب المعوقة لاستعمال المكتبة هو : عدم توفر الوقت الكافى للتردد على المكتبة ، ويمكن تعليل هذا السبب الى قصر فترة الاستراحة الممنوحة للمدير الدارس اثناء تدريبه ، كما قد يعود الى ان المدير الدارس يتحمل اعباء ادارية كثيرة اثناء فترة عمله المدرسى بالاضافة الى مسئولياته الاسرية والاجتماعية .

٩-٢ - مكان التأهيل التربوى :

اظهرت اكثر من نصف الاستجابات أن مكان انعقاد الدورات مناسب ، بينما يرى نسبة أقل من نصف الاستجابات أن مكان انعقاد الدورات مناسب (الى حد ما) أو (غير مناسب) - ويرجع ذلك لاختلاف اماكن انعقاد الدورات ، وبالتالى اختلاف اراء المديرين الملتحقين بهذه الدورات ، وذلك تبعا لاماكن سكناهم .

واشارت اكثر من نصف الاستجابات والتى ترى أن المكان مناسب (الى حد ما) او (غير مناسب) الى أن مكان انعقاد الدورات لا يصلح لتنظيم الحلقات الدراسية ، وذلك لان التأهيل التربوى كان يستعمل قبل مقره الدائم الان مكانا مؤقتا لا تتوفر فيه هذه الميزة .

٩-٣ - مدة ووقت الدورات الاساسية :

٩-٣-١ - مدة الدورات الاساسية :

اشارت غالبية الاستجابات أن مدة الدورات الاساسية كافية لتحقيق أهداف البرنامج ، وهذا يعود لحسن توزيع مدة البرنامج على سنتين دراسيتين ، بحيث تكون مرنة ، وقادرة على تحقيق أهداف البرنامج .

٩-٣-٢ - وقت انعقاد الدورات الاساسية :

اظهرت غالبية الاستجابات أن وقت انعقاد الدورات الاساسية مناسبا ، وذلك لان الحلقات الدراسية تعقد مساءا ، مما يسمح للمدير الدارس أن يلائم بين مسئولياته مديرا و مسئولياته دارسا ، ويعزز ذلك ما اشارت اليه غالبية المديرين فى أن ابرز المبررات التى جعلت توقيت الحلقات الدراسية مناسبا هو للتوفيق بين مسئوليات المدير مديرا ومسئولياته دارسا ، كما يوضح الجدول رقم (٣٤) ، ص ١٨٢

٩-٤ - الحوافز :

اوضحت أكثر من نصف الاستجابات أن المديرين غير راضين عن الحوافز التى يقدمها التأهيل التربوى لهم ، وقد رأت غالبية الاستجابات ، انه لتحسين الحوافز ، أن تتاح فرص التعليم العالى للخريجين ، وان اختيار هذا الحافز سيساعد على تحقيق حوافز مادية تستفيد منها هذه الفئة .

٠١- وسائل التقويم وأدواته :

٠١-١ - وسائل التقويم وأدواته من حيث مدى استخدامها :

بينت غالبية الاستجابات ان اكثر وسائل التقويم وادواته استخداما الاختبارات الكتابية الفترية ، والامتحانات الكتابية النهائية ، لان هذه الوسائل جزء من البرنامج ، ولتحديد مدى نجاح المدير الدارس أو رسوبه في الدورة التى التحق بها ، كما اشارت غالبية الاستجابات أن أقل وسائل التقويم وأدواته استخداما التقويم الذاتى وكتابة التقارير ، لانها لم تكن جزءا من البرنامج ، وذلك يخضع استخدامها لمبادرات فردية من المرشدين التربويين وقواد الحلقات الدراسية .

٠١-٢ - المواصفات المرغوبة لوسائل التقويم وأدواته :

أوضحت غالبية الاستجابات أن ابرز المواصفات فى وسائل التقويم وأدواته هو ارتباط وسائل التقويم وأدواته بأهداف البرنامج ، ودليل ذلك أن الاهداف المعرفية تقوّم بواسطة الاختبارات الفترية والامتحانات النهائية ، والاهداف التى تختص بالمهارات تقوّم بواسطة الزيارات المدرسية .

أما مواصفات وسائل التقويم وأدواته التى فى حاجة الى تطوير فهى : توظيف وسائل التقويم وأدواته لتشخيص الصعاب التى يواجهها الدارسون فى سعيهم لبلوغ الاهداف ، واهتمامها بالمواقف الى جانب اهتمامها بتقويم المعارف والمهارات ، وهذا قد يرجع لعدم وجود قسم لتقويم برنامج التأهيل من مهماته توظيف وسائل التقويم وأدواته لتشخيص الصعاب التى يواجهها الدارسون فى سعيهم لبلوغ الاهداف ، وكذلك من مهماته اعداد اختبارات تهتم بتقويم مواقف المديرين الى جانب اهتمامها بتقويم المعارف والمهارات.

١١- تقويم نتاجات البرنامج :

كان من ابرز مواطن القوة للنتاجات التى نجح البرنامج فى تحقيقها هى : اكتساب مهارات فى بناء علاقات انسانية مع الا خرين ، وتمثل القيادة الديموقراطية فى ادارة المدرسة، ومن ابرز مواطن الضعف للنتاجات التى اكتسبها المديرون خلال التحاقهم بالبرنامج هى : استخدام وسائل ملاءمة لدراسة الطفل وفهمه ، والاسهام الفعال فى تنمية المجتمع المحلى ، والتوظيف الفعال للمشاغل التربوية ، واستخدام البحث الاجرائى لمعالجة المشكلات المدرسية ،وقد يرجع ذلك الى عوامل منها ، عدم :

- مشاركة المديرين فى تخطيط البرنامج .
- تقصى الاحتياجات الفعلية للدارسين .
- التوازن بين الجانب النظرى والعملى .
- التوظيف الفعال لوسائل التقويم وأدواته .

١٢- المتابعة :

١٢-١ - مدى تمثل المدير للممارسات التى اكتسبها خلال تأهيله بعد التخرج :

بينت نصف الاستجابات تقريبا أن المديرين مستمرون بعد تخرجهم فى تطبيق الممارسات التى اكتسبوها خلال التأهيل التربوى، ولكنها ذات نسبة منخفضة ، وقد يعود لعدم توفر برنامج للمتابعة ليساعدهم على توفير الظروف الملاءمة للتطبيق المستمر لتلك الممارسات.

٢ ١-٢ - الصعوبات التى تحول دون التطبيق المستمر للممارسات التى اكتسبها المدير خلال البرنامج :

اشارت غالبية المديرين أن ابرز الصعوبات التى تحول دون التطبيق المستمر للممارسات التى اكتسبوها خلال التأهيل يعود لان الوقت يضيع فى القيام بالاعباء الادارية الروتينية اليومية ، وهذا قد يعود الى عدم تطوير مهام مدير المدرسة الحالية ، وبما يتناسب وما يجب لمدير المدرسة أن يتحمله من مسئوليات بعد تأهيله ، وفى ضوء التطويرات المستجدة الاخرى فى النظام التعليمى كتطوير المناهج المدرسية واعداد وتدريب المعلمين وتطوير البناء المدرسى .. الخ .

٢ ١-٣ - ضرورة توفير برنامج للمتابعة :

رأت غالبية الاستجابات أن توفير برنامج للمتابعة يساعد على استخدام المدير باستمرار للممارسات التربوية ، التى اكتسبها خلال فترة التأهيل ، وهذا ما يبين حاجة المديرين الى العون العملى المستمر لمساعدتهم على التطبيق المستمر لتلك الممارسات ، كما يوضح القيمة الفعلية لبرنامج المتابعة ، ودوره فى مواجهة الصعوبات التى تحول دون التطبيق المستمر للممارسات المكتسبة ، ووضع الحلول المناسبة لمعالجة تلك الصعوبات ، والعمل على التطوير المستمر للممارسات المهنية لمدير المدرسة .

٢ ١-٤ - وسائل تنفيذ برنامج المتابعة :

رأت اكثر من نصف الاستجابات أن يستمر المرشد التربوى للادارة المدرسية فى متابعة المديرين بعد تخرجهم ، ويعود ذلك ، لما لدى

هذا المرشد التربوى من خبرات فى مجال التدريب ، لمسوها منه خلال تأهيلهم .

ثانيا : التوصيات :

عرضت نتائج الدراسة الميدانية نقاط القوة والضعف فى برنامج التأهيل التربوى لمديرى المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية ، استنادا الى آراء خريجى هذا البرنامج من المديرين ، وعلى ضوء تلك النتائج السابقة - يتقدم الباحث بالتوصيات التالية ، وذلك للسعى المستمر لتطوير البرنامج :

١ - تخطيط البرنامج :

اشارت ٢ر٩١٪ من الاستجابات أنهم لم يشاركوا فى تخطيط البرنامج المنظم لهم ، لذلك يوصى الباحث أنه عند تنظيم برامج جديدة للمديرين ، أن تتاح لهم فرص المساهمة فى تخطيط هذه البرامج ، لما لهذا الدور من أهمية فى تقصى الاحتياجات الفعلية للبرنامج ، ويمكن أن يكون ذلك من خلال الزيارات الميدانية لمدارسهم وتنظيم اللقاءات معهم أو مع معلمى مدارسهم أو استطلاع آراء المديرين فى البرنامج الذى ينظم لهم .. الخ ، وأن يأخذ مخططو هذه البرامج آراء المديرين بجدية ، ولقد اثبتت البحوث أنه كلما اسهم المتدربون بفعالية فى تخطيط البرنامج ، كلما كان ذلك عونا على نجاحه وتحقيق أهدافه .

كما وضحت استجابات المديرين ، والتى تراوحت ما بين ٥٠ ٪ الى ٢٨ ٪ ، ان البرنامج لم يرتبط بالحاجات التالية ارتباطا وثيقا

وهى : خصائص طفل المرحلة الابتدائية وحاجاته ، وأهداف المدرسة الابتدائية ، والمناهج الدراسية لهذه المرحلة ، ولم يكن مرتبطا اكثر بالحاجات التالية : مشكلات الادارة المدرسية ومشكلات التعليم الابتدائى .

لذلك يوصى الباحث عند تنظيم برامج جديدة للمديرين مراعاة الاحتياجات الفعلية للنظام التعليمى والدارسين ، لان كلما كانت برامج التدريب مرتبطة بالاحتياجات الفعلية للمتدربين ، كلما كان للمتدربين دور فاعل فى تحقيق أهداف البرنامج .

٢ - أهداف البرنامج :

دلت الاستجابات أن المواصفات المتوفرة (الى حد ما) فى اهداف البرنامج ، والتى تتراوح ما بين (٦٣٪ الى ٧٤٪ تقريبا)هى : القابلية للتطبيق ، والقابلية للملاحظة ، والوضوح والتحديد . لذلك يوصى الباحث عند صياغة أهداف البرنامج مراعاة المواصفات السابقة ، لان ذلك يساعد كثيرا على انتقاء محتوى البرنامج ونشاطاته وأساليب تقويمه ، وتوثيق الترابط بين هذه المكونات .

٣ - محتوى البرنامج :

أوضحت الاستجابات أن الخصائص المتوفرة (الى حد بعيد) وهى : توازن مادة الادارة المدرسية ومادة التربية وعلم النفس، وذلك بنسبة ٣٦ر٢٪ وملاءمتها لاحتياجات المدير المهنية ، بنسبة ٣٣ر٤٪ ، وملاءم للمستوى التربوى للمديرين ، وذلك بنسبة ٢٧ر٦٪ ، مما تعطى هذه النسب مؤشرا على ضعف ارتباط محتوى البرنامج بهذه الخصائص،

كما أن نسبة ٦٠٪ من المديرين أفادوا بأن خاصية امكانية تطبيق البرنامج متوفرة لحد ما ،لذلك يوصى الباحث أن يراعى عند انتقاء محتوى البرنامج قابلية هذا المحتوى للتطبيق ، وأن يتلاءم والمستويات التربوية للمديرين ، ويلبى احتياجاتهم المهنية .

٤ - موضوعات البرنامج :

أوضحت الاستجابات أن بعض موضوعات البرنامج ذات فائدة عملية قليلة ، ويرى المديرون أن تحذف من البرنامج وهى كالتالى :

أ) موضوعات التخصص :

- السنة الدراسية الاولى : الارشاد والتوجيه وتطوير السجلات المدرسية ، وبعض الاتجاهات الحديثة فى تطوير المنهج المدرسى .
- السنة الدراسية الثانية : أدوات التوجيه التربوى .

ب) موضوعات التربية وعلم النفس :

- السنة الدراسية الاولى : البحث الاجرائى ، والصحة المدرسية ، ومدخل الى عدم النفس التطورى .
- السنة الدراسية الثانية : التربية والتربية البيئية ، والتربية وجعل أوقات الفراغ فعالة ومفيدة .

لذلك يوصى الباحث الى مراجعة اهداف هذه الموضوعات ، ومادتها العلمية ، وأسلوب تناولها ، وامكانية تطبيقها ،فى ضوء محتوى البرنامج وخصائصه .

٥ - مواد الدراسة الذاتية (التعيينات الدراسية) :

اوضحت استجابات المديرين أن أبرز مواطن الضعف فى تلك التعيينات هى : عدم اشتمالها على امثلة ورسوم وأشكال توضيحية مناسبة لتقريب الافكار النظرية ، وعدم ارتباط الامثلة السابقة لواقع المناهج والكتب المدرسية المقررة للمدرسة الابتدائية ، وعدم توفر فرص الاختيار من عدة أنشطة بديلة تخدم الهدف الواحد . وان هذه المواصفات متوفرة (الى حد ما) بنسب تتراوح ما بين ٣٨ ٪ الى ٥٤ ٪ تقريبا . لذلك يوصى الباحث باعادة النظر فى مواد الدراسة الذاتية (التعيينات الدراسية) بما يتلاءم وتطوير المناهج المدرسية ، ومع الاخذ كذلك بالاتجاهات الحديثة فى اعداد المواد التعليمية المطبوعة .

٦ - أساليب التأهيل التربوى للادارة المدرسية :

٦-١ - الحلقات الدراسية :

اشارت غالبية الاستجابات أن ابرز المواصفات التى تنطبق (احيانا) على الحلقات الدراسية هى : أن تكون أهداف الحلقات الدراسية قابلة للتطبيق ، وذلك بنسبة ٧٦ر٨ ٪ ، وتقريب الحلقات الدراسية الافكار النظرية بالتطبيقات العملية ، بنسبة ٥ر٤٥ ، والتنوع الوظيفى بنشاطات الحلقات الدراسية ، بنسبة ٥٠ر٩ ٪ ، ومعالجة الحلقات الدراسية للصعوبات التى تواجه الدارسين مع الدراسة الذاتية ، بنسبة ٥٠ر٩ ٪ .

لذلك يوصى الباحث بتطوير أهداف هذه الحلقات لتكون قابلة للتطبيق ، وأن تقترن الافكار النظرية بالتطبيقات العملية ، لمساعدة المدربين على تقبل الافكار وتمثلها فى ممارساتهم المدرسية ، وأن تتنوع نشاطات الحلقات الدراسية ، مع ارتباط هذا التنوع بأهداف الحلقات الدراسية ، وأن تهتم الحلقات بمعالجة الصعوبات التى تواجه المدربين مع الدراسة الذاتية ، ليصبح لكل من الدراسة الذاتية والحلقات الدراسية فعالية فى تحقيق أهداف البرنامج .

٦-٢ - أساليب التربية العملية :

أوضحت استجابات المدربين أن أقل اساليب التربية العملية استخداما : التعليم المصغر ، وذلك بنسبة ٤٥ ٪ ، وتبادل الزيارات المدرسية ، بنسبة ٦ر١٥ ٪ ، والرحلات المدرسية ، بنسبة ٦ر٥٦ ٪ .

لذلك يوصى الباحث بالعناية بهذه الاساليب ، لما لها من دور فى ربط الجانب النظرى بالعملى ، وفى مساعدة المدربين على تمثل الافكار المطروحة بالحلقات الدراسية فى ممارساتهم العملية بالمدرسة .

٧ - الدورات الصيفية :

توفرت (الى حد ما) المواصفات التالية : وهى كفاية مدة الدورة لتحقيق أهدافها ، بنسبة ٩ر٣٧ ٪ ، واسهام المدربين فى تحديد موضوعات البرنامج ، بنسبة ٣ر٣٣ ٪ ، وقابلية أهدافها للتطبيق ، بنسبة ١ر٣١ ٪ ، وأن للجانب العملى وزن اكبر من الجانب النظرى بالمقارنة الى الدورات الاساسية . وبنسبة ٣١ ٪ ،

لذلك يوصى الباحث أن تعطى هذه الدورات وقتا كافيا يتلاءم والاهداف المطلوبة منها ، وأن يكون للمديرين دور فاعل فى تحديد موضوعات الدورة ، وأن تكون ذات أهداف قابلة للتطبيق ، وأن تعطى اهتماما أكثر بالجانب العملى ، حتى يكون لهذه الدورات قيمة عملية فى البرنامج ، لا تكرارا لنشاطات الدورات الاساسية السابقة .

٨ - الوسائل التعليمية التعلمية :

اوضحت استجابات المديرين ان الوسائل التعليمية التعلمية التى استخدمت (قليلا) هى : عروض التليفزيون المغلق الدائرة ، والعروض السينمائية ، وعروض الافلام الثابتة أو الشرائح .

لذلك يوصى الباحث باستخدام الوسائل التعليمية التعلمية كلما تطلبت أهداف البرامج ذلك ، وتنويعها ، وعدم التركيز على بعضها ، كما ينبغى الاستفادة اكثر من التليفزيون المغلق الدائرة ، والعروض السينمائية ، وعروض الافلام الثابتة أو الشرائح ، وتوفير الامكانات المادية والبشرية المساعدة على استخدامها .

٩ - القائمون على التدريب :

بينت استجابات المديرين أن المواصفات (المتوفرة) لدى القائمين على التدريب هى : القدرة على توجيه وارشاد المتدربين ، وبنسبة ٦ر٤٥ ٪ ، والاستخدام الفعال لاساليب التدريب ، بنسبة ٤ر٤٠ ٪ ، وهذا يوضح حاجة القائمين على التدريب الى تنظيم دورات داخلية وخارجية تستهدف تدريبهم على الاساليب المستحدثة فى التدريب .

٠١- الامكانـــات :

٠١-١- المكتبـــة :

وضحت الاستجابات أن المكتبة تستعمل (الى حد ما) وبنسبة ٣ر٤٥ ٪ ، لذلك يوصى الباحث بتطوير مكتبة التأهيـــل التربوى ، وذلك بتوفير الكتب والمراجع ذات الصلة بالادارة المدرسية ، بالاضافة الى الكتب والمراجع التربوية ذات الصلة بالبرنامج ٠

كما اشارت الاستجابات أن ابرز الاسباب المعوقة لاستعمـــال المكتبة هو عدم وجود وقت كاف للتردد على المكتبة ، وبنسبة ٧ر٨٣ ٪ ، لذلك يوصى الباحث أن يعطى المديرون الوقت الكافى للتردد علـى المكتبة والاستفادة منها ، وأن يشجع المديرون على الاطلاع فى مراجع اخرى ذات صلة بالبرنامج ، وان يكون هذا النشاط وظيفيا ومتنوعـا ، مساعدا على تحقيق أهداف البرنامج ٠

كما يوصى الباحث أن تتضمن التعيينات الدراسية وأوراق العمل المصاحبة لها على نشاطات تشجع الدارسين على الاطلاع فى كتـــب ومراجع ذات صلة بالبرنامج ٠

٠١-٢- الحوافـــز :

يرى ١ر٦٣ ٪ من الاستجابات أنهم غير راضين عن الحوافـــز التى اعطيت لهم ، ويرى ٨٣ ٪ من الاستجابات أن تتاح لهم فـــرص التعليم العالى كاحد الحوافز المشجعة على التدريب ، لذلك يوصـى الباحث أن تتاح لهم فرص التعليم العالى حتى المستوى الجامعـى ، وعلى أن يؤخذ فى الاعتبار شهادة التأهيل التربوى عند التحاقهـــم بالتعليم العالى الذى سينظم لهم ، وبالتالى يحصل المديرون من حملة الشهادة الجامعية على المكافآت التى يستحقها حملة هذا المؤهل ٠

١١ - وسائل التقويم وأدواتـه :

أوضحت الاستجابات أن أقل وسائل التقويم وأدواته استخداما : التقويم الذاتى بنسبة ٢ر٦٧ ٪ ، والتقارير بنسبة ٤ر٦٤ ٪ . لذلـك يوصى الباحث أن تكون هذه الوسائل جزءا لا يتجزأ من برنامـج التأهيل التربوى .

كما وضحت الاستجابات أن المواصفات التالية تتوفر فى وسائـل التقويم وأدواته بدرجة قليلة وهى : توظيفها لتشخيص الصعاب الـتى يواجهها الدارسون فى سعيهم لبلوغ الاهداف ، واهتمامهـا بالمواقف الى جانب اهتمامها بتقويم المهارات والمعارف .

لذلك يوصى الباحث أن يكون بالتأهيل التربوى قسم لتقويـم الدارسين والبرنامج ، تكون من مهماته تطوير وسائل التقويم وأدواتـه ومعالجة مواطن الضعف فيها خاصة ، والتى تقدمت الاشارة اليهـا سابقا .

١٢ - تقويم نتاجات البرنامج :

جاءت استجابات المديرين للنتاجات التى نجح البرنامـج (قليلا) فى تحقيقها ، وهى : استخدام وسائل ملاءمة لدراسـة الطفل وفهمه ، بنسبة ٣٩ ٪ ، والاسهام الفعال فى تنمية المجتمـع المحلى ، بنسبة ٢ر٣٢ ٪ ، والتوظيف الفعال للمشاغل التربويـة ، بنسبة ٦ر٢٧ ٪ ، واستخدام البحث الاجرائى لمعالجة بعض المشكلات المدرسية ، بنسبة ١ر٢٧ ٪ ، لذلك يوصى الباحث بالعمل على تطويـر ممارسات المديرين فى ضوء أهداف البرنامج ، ومساعدتهم اكثر علـى اكتساب المهارات المطلوبة فى اعداد الوسائل الملاءمة لدراسة الطفل

وفهمه ، والقدرة على توظيف تلك الوسائل فى دراسة الطفل وفهمه ، كما يوصى الباحث بتطوير مهارات المديرين ومواقفهم واتجاهاتهم ذات الصلة بتوثيق العلاقة باولياء الامور والمجتمع المحلى ، والمهارات ذات الصلة بتنمية المجتمع المحلى ، ويوصى الباحث بتطوير مهارات المديرين ذات الصلة بتنظيم المشاغل التربوية ، لما للمديرين من دور بارز فى تطوير ممارسات المعلمين ، ولما لهذا الاسلوب من فعالية اذا احسن تنظيمه فى تطوير النمو المهنى للمعلمين .

١٣- المتابعة :

اوضح ٥٥ ٪ من الاستجابات أن المديرين يتمثلون كثيرا الممارسات التى اكتسبوها من خلال البرنامج . وهذه نسبة منخفضة ، لذلك يوصى الباحث بضرورة تنظيم برنامج محدد للمتابعة ، وأن يكون مخططا له ضمن البرنامج التدريبى ، لما لهذه المتابعة من جدوى فى التوظيف المستمر للمردود التدريبى فى تحسين التعليم المدرسى ، كما يوصى الباحث عند تنظيم برنامج المتابعة بتنويع وسائل المتابعة ، وتكاملها ، وتقويم جدواها بهدف تطوير فعاليتها .

كما اوضح ٨٠ ٪ من الاستجابات أن ابرز المبررات التى تعوق تمثل الممارسات التى اكتسبها مدير المدرسة من خلال البرنامج هى أن الوقت يضيع فى القيام بالاعباء الادارية الروتينية اليومية ، لذلك يوصى الباحث ، بتطوير مهام وواجبات مدير المدرسة الابتدائية الحالية ، لتتلاءم والمسئوليات التى ينبغى لمدير المدرسة أن يقوم بها فى ضوء التطويرات المستحدثة فى مجال التدريب ، واعداد المعلم ، والمناهج المدرسية ، والمبانى المدرسية .. .

أهم توصيات البحث :

١ - أن تتاح للمديرين فرص المشاركة فى تخطيط البرامج الخاصة بهم ، حتى يبذل المديرون اقصى جهودهم لانجاح البرنامج .

٢ - أن تستقصى الاحتياجات الفعلية للمديرين ، وخاصة بما يتصل بمشكلات التعليم الابتدائى ، ومشكلات الادارة المدرسية ، لان تنظيم برامج قائمة على هذه المشكلات ، تكون ذات أهمية للمديرين ، ومما يساعد على تحقيق اهداف البرنامج .

٣ - أن تكون أهداف البرنامج ذات صلة بالاحتياجات الفعلية للمديرين ، وقابلة للتطبيق وذلك بمراعاة ظروف المديرين وامكانات مدارسهم ، وأن تكون هذه الاهداف محددة بحيث يسهل ملاحظتها وتقويمها .

٤ - أن يطور محتوى البرنامج بحيث يتلاءم والاتجاهات الحديثة فى الادارة المدرسية ، ويرتبط باحتياجات المدير الفعلية ، ويحقق التوازن بين مادة الادارة المدرسية والتربية وعلم النفس ، والتكامل بين الجانب النظرى والعملى فى محتوى البرنامج .

٥ - أن يعاد النظر فى موضوعات البرنامج ذات القيمة العملية القليلة للمدير ، من حيث أهدافها ، ومادتها العلمية ، ومدى ارتباطها بمسئوليات المدير الوظيفية ، وكيفية تناولها ، ومدى امكانية تطبيقها ، حتى تكون ذات قيمة عملية للمدير .

٦ - ان تطور مواد الدراسة الذاتية (التعبيئات الدراسية) بحيث تستمد امثلتها من واقع المناهج المدرسية المطورة ، وان تتلاءم والاتجاهات الحديثة فى اعداد المواد التعليمية المطبوعة ، كاعداد هذه المواد فى شكل مجمعات تعليمية .

٧ - ان تنظم الحلقات الدراسية بحيث تعمل على تقريب الفجوة بين الافكار النظرية وتطبيقاتها العملية ، وذلك بالاهتمام بالنشاطات العملية كتنظيم الدروس الايضاحية والمصغرة ، ليجد المدير العون العملى فى ممارسة تلك التطبيقات المقترحة فى مدرسته .

٨ - أن تنظم الدورات الصيفية فى ضوء التغذية الراجعة للدورات الاساسية ، على أن يكون للمدبرين دور فاعل فى تحديد برامج الدورات الصيفية ، وأن تكون اهداف هذه الدورات قابلة للتطبيق ، وان تتفوق نشاطاتها العملية على النظرية .

٩ - أن يكون للوسائل التعليمية التعلمية دور محدد فى البرنامج ، على أن تتنوع وترتبط باهداف البرنامج ، وان يستفاد من الوسائل التعليمية الحديثة اقصى استفادة ممكنة .

١٠ - أن ينظم للقائمين على تدريب المدبرين برنامج تدريبى مستمر ، يساعدهم على اكتساب ما يستحدث فى مجال الادارة المدرسية والتربية واساليب التدريب ، مع مراعاة احتياجاتهم الفعلية .

١١ - أن تزود مكتبة التأهيل التربوى بالكتب والمراجع والدوريات الحديثة ، والتى تصدر فى مجالات : الادارة المدرسية والتربية ، والتدريب ، وذات الصلة بالبرنامج التدريبى للادارة

المدرسية ، حتى يطلع القائمون على التدريب والمديرون الدارسون على ما هو جديد فى مجال عملهم .

١٢- ان تتاح للمديرين فرص الالتحاق بالتعليم الجامعى ، وبالدراسات العليا فيما بعد ، كاحد الحوافز المشجعة لتطوير نموهم المهنى ، وبالتالى تحسين مستواهم الاجتماعى .

١٣- أن ينظم البرنامج التقويمى بحيث يساعد هذا التنظيم على تنويع وسائل التقويم وأدواته ، وربطها بأهداف البرنامج ، وعلى توظيفها فى تطوير البرنامج وتحقيق أهدافه .

١٤- أن ينظم برنامج لمتابعة المديرين بعد تخرجهم على أن تتنوع وسائله ونشاطاته ، حتى يستمر مردود التدريب فى تطوير العملية التربوية .

١٥- يؤكد الباحث على ضرورة الاخذ بالتوصية الداعية لى (تنسيق وتنظيم اعمال الجهاز الفنى" التأهيل التربوى" عن طريق تكوين وحدات اقسام أو لجان عمل يقوم كل منها بادارة المهنية المحددة)[1] لان ذلك سيساعد على اتخاذ الاجراءات المناسبة للاخذ بالتوصيات التى تقدم الباحث بها ، والمساعدة على تطوير البرنامج .

---

(١) دولة البحرين . وزارة التربية والتعليم . المركز التربوى للتأهيل والتدريب : تقرير عن زيارة السيد / لطفى سوريال . رئيس الخدمات الخارجية . معهد التربية الاونروا . اليونسكو ، للبحرين فى الفترة من (٩-١٣) مايو ١٩٧٨ ، ص ٢ . (مرجع سابق) .

المراجع

(١) المراجع العربية :

أ - القوانين واللوائح والقرارات الوزارية

١ - البحرين ، معارف حكومة البحرين : منشور رقم ٣٧٥/١٨ ، تاريخ ٨ ديسمبر ١٩٥٦ .

٢ - دولة البحرين ، مجلس الوزراء : قرار رقم ٣٣٣ ، بشأن جعل الدراسة فى المرحلة الاعدادية ثلاث سنوات اعتبارا من العام الدراسى ٧٦/١٩٧٧ .

٣ - ـــــــ ، وزارة التربية والتعليم : القرار الوزارى رقم ٢١٧/١٦٨ - ١ - ٧٩ .

٤ - ـــــــ ، ـــــــ : قرار رقم ٧٩٨٩/١٦٨ - ١/٨١ - التاريخ ١٩/٩/١٩٨١ .

٥ - ـــــــ ، ـــــــ : مشروع قانون التربية والتعليم لعام ١٩٧٦ .

٦ - ـــــــ ، ـــــــ : قرار وزارى رقم ٢١٣٤/٤٢ - ١/٧٣ فى ٢٣ مايو ١٩٧٣ .

٧ - ـــــــ ، ـــــــ : مكتب الوزير : قرار وزارى رقم : ٢٣١/١٦٨ - ١ / ٧٧ فى ٦/١٠/١٩٧٧

٨ - ـــــــ : مرسوم بقانون رقم (١١) لسنة ١٩٧٨ بتاريخ ١٩٧٨ .

٩ - ـــــــ ، وزارة التربية والتعليم : مذكرة مرفوعة لسعادة وزير التربية والتعليم بالوكالة حول مشروع رفع كفاءة المدرسين (علميا وتربويا) ضمن الخطة الرباعية ١٩٨٢ .

١٠- ــــــــ ، ــــــــ ، ادارة التخطيط التربوى ، مراقبة التوثيق التربوى : دليل نظم التعليم فى المؤسسات التعليمية المختلفة بدولة البحرين ، ١٩٧٩ .

١١- ــــــــ ، ــــــــ ، ــــــــ ــــــــ ، ــــــــ : فهرس التشريعات التربوية عام (١٩٧٢ - ١٩٧٩) .

١٢- ــــــــ ، ــــــــ ، ــــــــ ــــــــ ، ــــــــ : مذكرة مرفوعة الى مجلس الوزراء ، تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة فى ٦ يناير ، ١٩٧٣ .

١٣- ــــــــ ، ــــــــ ، ادارة المناهج والكتب والوسائل التعليمية : دليل الطالب للتعليم الثانوى للعام الدارسى ٨٢/١٩٨٣ .

١٤- ــــــــ ، ــــــــ ، المركز التربوى للتأهيل والتدريب : توضيح بمهمات التنظيم ، (بدون تاريخ) .

ب - المؤتمرات والاجتماعات والحلقات الدراسية :

١٥- ابراهيم حافظ : الاتجاهات الحديثة فى تطوير الادارة التعليمية ، اعدت هذه الدراسة لحلقة الادارة التعليمية فى البلاد العربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، طرابلس ، ليبيا (١١-١٦٠) سبتمبر ، ١٩٧٣ .

١٦- احمد الخطيب : محاولة لتحديد بعض الكفايات المطلوبة للمعلم العربى فى اطار حركة تربية المعلمين القائمة على الكفايات، اعد البحث للحقيقة الدراسية لدراسة متطلبات استراتيجية التربية فى اعداد المعلم العربى والمعلم العربى الجديد ، مسقط، عمان ، (٢٤ شباط - أول آذار) ، ١٩٧٩ .

١٧- أ . بيرس : أسلوب النظم ، تطبيقاته فى تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة ، اعدت الوثيقة للمؤتمر الثانى لمديرى مشروعات تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة ، البحرين، (٣-٨) ابريل ، ١٩٧٦ .

١٨- جعفر محمد العبد : التدريب ، أهدافه، وأنواعه ، ورقة مقدمة للورشة التعليمية فى عمليات وأساليب تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (ادارة التربية) ، القاهرة ، (١ -٢٠) فبراير ، ١٩٧٧ .

١٩- جورج قسيس : تربية المعلمين القائمة على الكفايات ، ورقة عمل معدة للمؤتمر الثانى لمديرى مشروعات تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة ، البحرين، (٣-٨) ابريل ، ١٩٧٦ .

٢٠- دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، المشغل التربوى للعاملين فى اعداد المعلمين وتدريبهم وتوجيههم ، المنامة ، مايو ، ١٩٧٧ .

٢١- ــــــــــ ، ــــــــــ : المؤتمر الرابع لوزراء التربية والتعليم والمعارف لدول الخليج ، (٣-٤) ابريل، ١٩٧٩ .

٢٢- عبد القادر يوسف : مشكلات اعداد المعلم وتدريبه اثناء الخدمة ، دراسة أعدت لحلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، (ادارة التربية) ، البحرين ، (٢٣-٢٩) نوفمبر ، ١٩٧٥ .

٢٣- عبد الملك الناشف : المنحى المتعدد الوسائل ، تجربة تجديدية فى التدريب فى اثناء الخدمة ، أعدت الدراسة لاجتماع دراسة جدوى امكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة بالبلاد العربية ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (ادارة التربية) ، القاهرة ، (٢ - ٦) ابريل ، ١٩٧٧ .

٢٤- ــــــــــ : المنحى المتعدد الوسائل ، ورقة مقدمة الى المشغل التربوى للعاملين فى اعداد المعلمين وتدريبهم فى توجيههم ، الذى تنظمه وزارة التربية والتعليم بدولة البحرين ، المنامة ، مايو ١٩٧٧ .

٢٥- علي بوشيت : من نتائج تقويم المنهج المطور للصف الاول الثانوى ، دراسة مقدمة للحلقة الدراسية الثانية حول النظام المطور للتعليم الثانوى لمديرى وموجهى المدارس الثانوية ، البحرين ، (٢٠- ٢٩) يونيو ، ١٩٨١ .

٢٦- على عبد الحق : تقرير موجز عن المركز التربوى للتأهيل والتدريب ، مقدم الى الحلقة الاقليمية حول (تقويم معاهد وكليات اعداد المعلمين) الدوحة ، قطر ، ١٩٨٠ .

٢٧- محمد عزت عبد الموجود : تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، دراسة فى المفهوم والوظيفة ، دراسة مقدمة لحلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، المنامة ، (٢٣ - ٢٩) فبراير ، ١٩٧٥ .

٢٨- معهد التربية الاونروا ، اليونسكو : المؤتمر الثانى لمديرى مشروعات تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة ، البحرين ، (٣ - ٨) ابريل ، ١٩٧٦ .

٢٩- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (ادارة التربية) : استراتيجية تطوير التربية العربية ، تقرير لجنة وضع استراتيجية تطوير التربية فى البلاد العربية ، الطبعة الاولى ، ١٩٧٩ .

٣٠- ــــــــــــــ ، ــــــــــــــ : دراسة جدوى امكانية تطوير برامج وأساليب تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة بالبلاد العربية ، القاهرة (٢-٦) ابريل، ١٩٧٧

٣١- ــــــــــــــ ، ــــــــــــــ : حلقة متطلبات استراتيجية التربية فى اعداد المعلم العربى ، نحو مهمات وأساليب الاعداد والتدريب ، للمعلمين بوصفهم رواد الاصالة والتجديد ، مارس ، ١٩٧٩ .

٣٢- ــــــــــــــ ، ــــــــــــــ : الورشة التعليمية فى عمليات وأساليب تدريب المعلمين فى اثناء الخدمة ، القاهرة ، (١ - ٢٠) فبراير ، ١٩٧٧ .

جـ- الدوريـــــات :

٣٣- جليل العريض : التعليم وتطور اعداد المعلمين في البحرين ، جريدة هنا البحرين ، ابريل ، ١٩٦٩ .

٣٤- دوايت الن وكيفين ريـان : التعليم المصغر ، ترجمـة : صادق ابراهيم عوده و د . محمد الخوالدة ، كتـاب الغد د ، مجلة تكنولوجيا التعليم ، المركز العربـــى للوسائل التعليمية ، الكويت ، السنة الاولى ، يونيو ، ١٩٧٨ .

٣٥- رفيقة حمود : التعليم المصغر ، مركز تدريب قيادات تعليـم الكبار لدول الخليج بالبحرين ، دراسات في تعليـم الكبار ، العدد ٢١ (بدون تاريخ) .

٣٦- سعاد خليل اسماعيل : مفاهيم واتجاهات جديدة في التخطيط لتطوير المناهج ، التربية الجديدة ، السنة الاولـى ، العدد الثاني ، المكتب الاقليمي للتربية في البـــلاد العربية ، بيروت ، ١٩٧٤ .

٣٧- سليمان الخضرى الشيخ و د . فوزى احمد زاهر : الكفايـات اللازمة للمعلم في قطر ، حولية كلية الانسانيات والعلـوم الاجتماعية ، العدد الثالث ، ١٤٠١ ، ١٩٨١ .

٣٨- صلاح الدين محمد حسن الحفيد : تركيب السكان والنمـــو الاقتصادى وأثرهما على واقع الطفل في دولة البحرين ، مجلة الخليج العربي ، المجلد ١٣ ، العدد : الاولـــ جامعة البصرة ، ١٩٨١ .

٣٩- عبد الله هنداوى : التربية المستمرة ، مفهومها ، أهدافها ، مجالاتها ، مجلة التربية المستمرة ، مركز تدريب قيادات تعليم الكبار لدول الخليج بالبحرين ، العدد الثانى ، السنة الاولى ، يوليو ، ١٩٨٠ .

٤٠- عزت جرادات : التأهيل التربوى وفق مبدأ الكفايات ، مجلة رسالة المعلم ، وزارة التربية والتعليم ، الاردن ، العدد الرابع ، السنة الحادية والعشرون ، تشرين أول وكانون أول ، ١٩٧٨ .

د - الرسائل الجامعية :

٤١- بديع محمود مبارك القاسم : تخطيط برامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمى المرحلة الابتدائية فى العراق ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٩٧٣ .

٤٢- توفيق احمد يوسف مرعى : الكفايات الادائية الاساسية عند معلم المدرسة الابتدائية فى الاردن فى ضوء تحليل النظم ، واقتراح برامج لتطويرها ، رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه فى التربية (مناهج) كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٤٠١ ، ١٩٨١ .

٤٣- حاتم عبيد جعفر الكنانى : تقييم مديرى ومديرات المدارس الابتدائية من قبل معلمى مدارسهم ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، تشرين الثانى ، ١٩٧٧ .

٥٠- مصطفى الششتاوى مصطفى المر : تقويم برامج تدريب معلمى المرحلة الابتدائية اثناء الخدمة فى ج.م.ع كلية التربية جامعة الازهر، القاهرة ، ١٤٠٠، ١٩٨٠.

٥١- وزارة التربية والتعليم ، العراق : المشكلات الادارية والفنية التى تواجه مدرسى المدارس فى المرحلة الالزامية (بدون تاريخ).

هـ- تقارير واحصاءات :

٥٢- دولة البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، ادارة التخطيط التربوى، مراقبة التوثيق والمعلومات والبحوث التربوية : التقرير السنوى ٧٤/١٩٧٥.

٥٣- ــــــ ، ــــــ ، ــــــ : التقرير السنوى ، ٧٩/١٩٨٠.

٥٤- ــــــ ، ــــــ ، ــــــ مراقبة الاحصاء : احصاءات التعليم للعام المدرسى ٧٨/١٩٧٩ م.

٥٥- ــــــ ، ــــــ ، ادارة التخطيط التربوى . مكتب خبير اليونسكو للتخطيط التربوى : خارطة تعليمية للبحرين ، ١٩٧٦-١٩٩١، ١٩٧٥.

٥٦- ــــــ ، ــــــ ، ادارة المناهج والكتب والوسائل التعليمية : الاتجاهات التى استجدت فى التربية والتعليم خلال الاعوام ٧٦/١٩٧٧، ٧٧/١٩٧٨، ٧٨/١٩٧٩، (بدون تاريخ).

٥٧- ـــــــ ، ـــــــ ، ـــــــ ، اللجنة الاستشارية للمواد الاجتماعية : منهج المواد الاجتماعية للمرحلة الابتدائية اكتوبر ، ١٩٨٠ .

٥٨- ـــــــ ، ـــــــ ، ـــــــ ، مشروع المنهج الجديد للغة العربية بالمرحلة الابتدائية ، يناير ١٩٧٧ .

٥٩- ـــــــ ، ـــــــ ، ـــــــ ، مكتب خبير اليونسكو لتطوير المناهج : استطلاع رأى معلمى المرحلة الابتدائية فى المناهج الدراسية (التقرير والنتائج) اعداد د . ابراهيم حافظ خبير اليونسكو لتطوير المناهج ، اكتوبر ١٩٧٥ .

٦٠- ـــــــ ، ـــــــ ، ـــــــ : مناهج المجالات العملية فى المرحلة الاعدادية ذات الثلاث سنوات ، المنامة ، ١٩٧٨ .

٦١- ـــــــ ، ـــــــ ، المركز التربوى للتأهيل والتدريب : تقرير عن زيارة الاستاذ لطفى سوريال رئيس وحدة الخدمات الخارجية معهد التربية ، الاونروا ، اليونسكو ، (بدون تاريخ) .

٦٢- ـــــــ ، ـــــــ ، ـــــــ : تقرير موجز عن سير العمل ونتائجه فى المركز التربوى للتأهيل والتدريب فى الفترة من اكتوبر ٧٧ حتى سبتمبر ١٩٧٨ .

٦٣- ـــــــ ، ـــــــ ، ـــــــ : تقرير عن زيارة الاستاذ لطفى سوريال ، رئيس وحدة الخدمات الخارجية معهد التربية ، الاونروا ، اليونسكو ، (بدون تاريخ) .

٦٤- ـــــــ ، ـــــــ ، ـــــــ : تقرير موجز عن المركز التربوى التربوى للتأهيل والتدريب ، مقدم الى الحلقة الاقليمية حول

(تقويم معاهد وكليات اعداد المعلمين) الدوحة ، قطر ، من (٢٣ - ٢٧) ، ١٩٨٠ .

٦٥- ـــــــ ، ـــــــ ، ـــــــ : نبذة موجزة عن طبيعة وأهداف المركز التربوى للتأهيل والتدريب، سبتمبر ١٩٧٩ .

٦٦- ـــــــ ، ـــــــ ، ـــــــ : محضر الاجتماع الثالث والخمسين للجنة التأهيل والتدريب فى ٢٧/٥/١٩٨٠ .

٦٧- ـــــــ ، ـــــــ ، مركز التأهيل التربوى فى اثناء الخدمة : مشروع انشاء مركز للتدريب للعاملين فى الحقل التربوى (بدون تاريخ) .

٦٨- ـــــــ ، ـــــــ ، مشروع التأهيل التربوى : تقرير حول زيارة الاستاذ لطفى سوريال رئيس قسم الخدمات الخارجية بمعهد التربية ، الاونروا ، اليونسكو لمشروع التأهيل التربوى فى الفترة من ١٧ - ٢٤ نوفمبر ، ١٩٧٦ .

٦٩- ـــــــ ، ـــــــ ، ـــــــ : تقرير موجز عن مشروع التأهيل التربوى ، (بدون تاريخ) .

٧٠- ـــــــ ، ـــــــ ، ـــــــ : كلمة لمدير التخطيط التربوى القيت فى افتتاح مشروع التأهيل التربوى فى ١٣/٩/١٩٧٣ .

٧١- د . لبيبة صلاح : تقرير عن تدريب المرشدين التربويين فى الفترة من ٥/٥/١٩٧٣ الى ١٧/٦/١٩٧٣ ، (بدون تاريخ) .

٧٢- معهد التربية ، الاونروا ، اليونسكو : تقرير موجز عن بعثة اليونسيف للبحرين ، اعداد د . أ . بيرس : رئيس الخدمات الخارجية ، يوليو من (١-٨) ١٩٧٣ .

و - الكتب العربية :

٧٣- د . ادوارد . بيرس : اساليب التقييم والتغذية الراجعة في برامج التدريب في اثناء الخدمة ، التي تعتمد المنحى المتعدد الوسائل ، معهد التربية ، الاونروا ، اليونسكو.

٧٤- ـــــــــــ : التعليم المصغر ، نبذة في استخدامه في تدريب المعلمين ، معهد التربية ، الاونروا ، اليونسكو، ١٩٧٥ .

٧٥- ايد جار غور وآخرون : تعلم لتكون ، ترجمة : د . حنفي عيسى ، اليونسكو ، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، ١٩٧٦.

٧٦- د . جابر عبد الحميد جابر و د . طاهر عبد الرزاق : أسلوب النظم بين التعليم والتعلم ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مايو ، ١٩٧٨ .

٧٧- د . جوسلين : المدرسة والمجتمع العصري ، ترجمة : د . محمد قدري لطفي وآخرين ، عالم الكتب ، القاهرة ، ١٩٧٢ .

٧٨- جيمس د . بونكن وآخرون : التعليم وتحديات المستقبل ، ترجمة : د . عبد العزيز القوصي ، المكتب المصري الحديث ، القاهرة ، يناير ، ١٩٨١ .

٧٩- د . حسن مصطفى وآخرون : اتجاهات جديدة في الادارة المدرسية ، الطبعة الثالثة ، الانجلو المصرية ، القاهرة، ١٩٧٧ .

٨٠- د. رفيقة حمود : التعليم المصغر ، مركز تدريب قيادات تعليم الكبار لدول الخليج بالبحرين ، دراسات فى تعليم الكبار ، العدد ٢١ ، (بدون تاريخ) .

٨١- د. سعيد اسماعيل على وآخرون : دراسات فى فلسفة التربية عالم الكتب ، القاهرة ، ١٩٨١ .

٨٢- د. شكرى عباس حلمى : دليل تخطيط البرنامج التدريبى ، الجهاز العربى لمحو الامية وتعليم الكبار ، مركز قيادات تعليم الكبار لدول الخليج ، البحرين ، (بدون تاريخ) .

٨٣- د. عبد الله عبد الدائم : الثورة التكنولوجية فى التربية العربية دار العلم للملايين ، بيروت ، ابريل ، ١٩٧٤ .

٨٤- ف. كومبز : ازمة التعليم فى عالمنا المعاصر ، ترجمة : د. أحمد خيرى كاظم و د. جابر عبد الحميد جابر ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧١ .

٨٥- د. محمد احمد الغنام ، د. عبد الجليل زوبعى : مناهج البحث فى التربية ، المركز الاقليمى لتخطيط التربية وادارتها فى البلاد العربية ، ١٩٧٢ .

٨٦- د. محمد الهادى عفيفى ، د. سعد مرسى احمد : قراءات فى التربية المعاصرة ، عالم الكتب ، القاهرة ، ١٩٧٣ .

٨٧- د. نبيل احمد عامر صبيح : دراسات فى اعداد وتدريب المعلمين ، الانجلو المصرية ، الطبعة الاولى ، القاهرة ، ١٩٨١ .

(٢) المراجـــع الاجنبيـــة :

88- Adams, Helen Brown:A model in-service Education Adviser: Helen Su chara wayne state university.1974. International Dissartation Abstract, 1975, Vol. 35. No. 12.

89- Allen ryan: Micro teaching.Addison wesly, pub. Co. Inc. 1969.

90- Al-Khateeb A. and Others: In-Depth Evaluation study of the In.Service Teacher Training project. in Jordan. Amman. CITTI. 1979.

91- Angello, Nancy Bryan :Analysis of Washigton teacher's Interest in selected priority areas of In-Service training-chairman. Robert J. Harder, Washington state university, 1980, International Dissartation Abstract, 1981, Vol. 41.No: 8.

92- Anrwa.Unesco: Institute of Education:Brief Report on my mission to Bahrain, by. Dr. Edward A. Pires, Extension services officer, July, I to 8, 1973.

93- Anrwa. Unesco. In Stitute of Education. Extension Services section: Report on an evaluation mission to Bahrain from February 7 to 16, 1976 by Dr. E.A.Pires and Mr.L.Surial.

94- Anrwa-Unesco. Institute of Education: Programmes for the orientation seminar-cum work shop for the staff of the In-service Teacher training projects in Iraq, Bahrain and Sudan (13 August to 1 September: 1973).

95- Ben M. Harries: Improving staff performance through In-service. Education, Allyn and Bacon, INC. 470. Atlantic Avenue Boston, Massachusetts, U. 221a., 1980.

96- E.Stones and S.morris: teaching practice, problems and perspectives. methuen & Coltd. 11 New Fetler Lane, London, E.C.4 second pub. 1973.

97- Edel Fett.r. A. and Johnson. m.(edited); Rethinking In-service Education (Washington) D.C. 1975.

98- Educational planning section. Letter to regional Director, unicef, Beirut, Lebanon No. 1416/34-1/71 Date: 23rd May, 1971.

99- Dr. E.A. Pires and L.Surial : Report on an Evaluation mission to Bahrain. Anrwa/Unesco; in stitute of Education. Extansion service section, from February 7 to 16, 1976.

100- Harry M. Hutson, JR: In Service Best practice. The Learning of general Education Journal of Research and Development in Education, Vol. 14, No. 2 Winter. 1981, Athers, Georgia.

101- Hassan, Mohamed Ahmed Mohamed:

preparation of school administrators in Egypt, university of Pittsburgh , 1980 International Dissaration Abstract, 1980, Vol. 41 No.6.

102- Hilda Taba:
Curriculum Development, Theory and practice. Harcourt Brace Tovanovi, Ch. INC. New York. 1962.

103- Nonte ,Anthony Ernest: In-Service Education practeces in selected small school corporations and recommended guidlines for Establishment of future In-service Education programs, chairman: Dr. James D. Walden, Indiana university, 1978, International Dissartation abstract, 1979, Vol. 39, No.9.

104- Undp. Subregional office Manama. Bahrain: letter to M.E. Mr. Ahmed Al-Umran, Date II November, 1972. Our Ree: ORG/30/4/1.

105- Unicef-Beirut. Lebanon: Leter to Mr. Ahmed Alumranx Head Education on Department. Bahrain No.1. 300 Date: 16 June, 1971.

106- W.Robert Houston and others:Criteria for Describing and Assessing competency based programs·Competency Assesment Research and Evaluation. a report of a national conference. March, (2-6) 1979.

الملاحـــق

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم / ٢

استبيان للتعرف على أهم مشكلات الا دارة التعليمية فـــى البحرين من وجهة نظر القائمين على الا دارة التعليميـــــة

يستهدف الباحث معرفة أهم مشكلات الا دارة التعليمية ، والمؤشرات الدالة على وجود هذه المشكلات، والوصول الى العوامل المؤدية عليها .

ويأمل الباحث من خلال اجابتكم الوصول الى هذه الا هداف علمـــا بأن هذه الا جابات لن تستخدم فى غير أهداف البحث.

وتقبلـــوا جـــزيل الشكـــر والتقدير . ؛

الباحث

مبارك على الجنيد

اليك بعض المشكلات التى قد تواجهها الا دارة التعليمية فـــــــى البحرين .. الرجاء :

١) وضع علامة (ـــ) أمام المشكلة التى ترى أنها من مشكـــــــلات الا دارة التعليمية فى البحرين .

٢) ذكر بعض مؤشرات وجودهـــــا .

٣) تحديد أهم العوامل المساعدة عليها .

٤) اضافة مشكلات من عندك تشعر أنها تواجه الا دارة التعليمية .

٥) ترتيب هذه المشكلات حسب اهميتها لديك .

١ - عدم وضوح رؤية الا هداف التربوية لدى بعض القائمين على الا دارة التعليمية .

نعـــم لا

ـ مؤشـــــرات وجود هـــــا :

١ -

٢ -

٣ -

ـ أهم العوامل المساعدة عليها :

١ -

٢ -

٣ -

٢ ـ غياب العمل التخطيطى لدى بعض الادارات التعليميـــة .

نعـــم لا

ـ مؤشـــــرات وجود هـــــا :

١ -

٢ -

٣ -

ـ اهم العوامل المساعدة عليها :

١ -

٢ -

٣ -

٣ ـ عدم التنسيق بين خطة كل ادارة والادارات التعليمية الاخرى .

نعـــــم لا

ـ مؤشـــــرات وجود هـــــا :

١ -

٢ -

٣ -

- اهم العوامل المساعدة عليها :

١ -

٢ -

٣ -

٤ - نقص العناصر البشرية ذات الكفاءة المهنية .

نعم لا

- مؤشرات وجودها :

١ -

٢ -

٣ -

- اهم العوامل المساعدة عليها .

١ -

٢ -

٣ -

٥ - تسرب الكفاءات البشرية الى قطاعات أخرى .

نعم لا

- مؤشرات وجودها :

١ -

٢ -

٣ -

ـ أهم العوامل المساعدة عليها :

١ -

٢ -

٣ -

٦ ـ تداخل التخصصات بين ادارات وزارة التربية والتعليم .

نعم لا

ـ مؤشرات وجودها :

١ -

٢ -

٣ -

ـ العوامل المساعدة عليها :

١ -

٢ -

٣ -

٧ ـ الالتزام الحرفى باللوائح والقوانين .

نعم لا

ـ مؤشرات وجودها :

١ -

٢ -

٣ -

ـ العوامل المساعدة عليها :

١ -

٢ -

٣ -

٨ - ضيق حدود مزاولة صلاحياتك فى ضوء الصلاحيات المعطاة لك رسميا . نعم لا

- مؤشرات وجودها :

١ -

٢ -

٣ -

العوامل المساعدة عليها :

١ -

٢ -

٣ -

٩ - يشكل العمل الادارى الروتينى عائقا لانجاز المهمات الفنية والعلمية بادارتك . نعم لا

- مؤشرات وجودها :

١ -

٢ -

٣ -

- العوامل المساعدة عليها :

١ -

٢ -

٣ -

١٠- عدم تبسيط العمل الادارى واجراءاته .

نعم لا

- مؤشـــــرات وجود هـــــا :

١ -

٢ -

٣ -

- العـوامل المساعدة عليها :

١ -

٢ -

٣ -

١١- عدم وضوح اختصاصات بعض الافراد فى الادارات التعليمية .

نعـــم لا

- مؤشـــــرات وجود هـــــا :

١ -

٢ -

٣ -

- العـوامل المساعدة عليها :

١ -

٢ -

٣ -

١٢- عدم المشاركة فى اتخاذ القرارات .

نعـــم لا

- مؤشـــــرات وجود هـــــا :

١ -

٢ -

٣ -

- العوامل المساعدة عليها :

١ -

٢ -

٣ -

١٣- غلبة الممارسات الروتينية على الممارسات التى تتسم بالابداع والتطوير

نعم لا

- مؤشرات وجودها :

١ -

٢ -

٣ -

- العوامل المساعدة عليها :

١ -

٢ -

٣ -

١٤- عدم التقويم المستمر للجهود التى تبذلها كل ادارة فى ضوء الاهداف التربوية

نعم لا

- مؤشرات وجودها :

١ -

٢ -

٣ -

١٥- عدم افساح المجال للنقد الموضوعى الذاتى والجماعى .

نعم لا

- مؤشـــــــرات وجود هـــــا :

١ -

٢ -

٣ -

- العـوامل المساعدة عليهـا :

١ -

٢ -

٣ -

١٦- عدم اختيار العاملين فى الادارة ، على ضوء معايير وأسس واضحة .

نعـــم لا

- مؤشـــــرات وجود هـــــا :

١ -

٢ -

٣ -

- العـوامل المساعدة عليهـا :

١ -

٢ -

٣ -

١٧- عدم وجود نظام فعال لتقويم ومتابعة العاملين فى الادارة التعليمية

نعـــم لا

- مؤشـــــرات وجود هـــــا :

١ -

٢ -

٣ -

- العوامل المساعدة عليها :

١ -

٢ -

٣ -

١٨-

- مؤشـــــرات وجود هـــــا :

١ -

٢ -

٣ -

- العوامل المساعدة عليها :

١ -

٢ -

٣ -

١٩-

- مؤشـــــرات وجود هـــا :

١ -

٢ -

٣ -

- العوامل المساعدة عليها :

١ -

٢ -

٣ -

- الرجاء ترتيب ارقام المشكلات السابقة حسب اهميتها لديك :

التاريخ : ١٥ / ٧ / ١٩٨١م

ملحق رقم / ٣

دولة البحرين
وزارة التربيـــة والتعليـــم
ادارة التعليم العـــام

مشروع واجبات مدير المدرسة

مدير المدرسة هو المسئول الاول عن حسن سير العمل فيهـــا وتشجيع الانسجام والتعاون فى سبيل تحقيق اهداف التربية والتعليم وهو الرئيس المباشر لجميع الموظفين العاملين فيها ، ولتحقيق كل ذلك عليه أن يقوم بالواجبات التالية :

١ - تنفيذ جميع ما يصدر من وزارة التربية والتعليم من قوانين وانظمة وتعليمات .

٢ - الالمام بالمناهج الدراسية واهدافها واساليب تدريسها ومتابعة تطبيقها .

٣ - وضع الجدول المدرسى وتكليف المدرسين بتنفيذه .

٤ - وضع خطة سنوية للنشاط المدرسى العام بالمدرسة ، مع تعيين المشرفين المختصين على هذه الانشطة .

٥ - ان يتفقد المدرسين فى صفوفهم مرتين فى السنة على الاقل ، وعليه ان يطلع على دفاتر تحضيرهم واعمال تلاميذهم التحريرية ويدون فى دفتر خاص ملاحظاته عنهم .

٦ - ان يبلغ - دون تأخير - بالقضايا التى تحدث فى مدرسته ، وان يجرى كل التحقيقات الاولية ، فيستوجب اصحاب العلاقة خطيا ويقدم تقريرا بهذا الشأن الى ادارة التعليم العام مدونا فيه ملاحظاته ومقترحاته .

٧- يقوم بالاتصالات اللازمة لتوفير الاثاث اللازم للمدرسة ويتابع امور الصيانة فيها .

٨ - متابعة دوام المدرسين والموظفين والمستخدمين وما يقومون به من عمل .

٩ - وضع ملف لكل مدرس وموظف يحتوى على جميع الاوراق الخاصة به .

١٠- حضور الطابور الصباحى وتقديم النصح والارشاد والتوجيهات وفق ما تتطلبه الظروف .

١١- اعداد وتقديم البيانات والمعلومات التى تطلب من المدرسة فى الحال وبالدقة المتناهية .

١٢- ان يبلغ ادارة التعليم العام عن عدد الاساتذة الفائضين أو الناقصين عن حاجة المدرسة .

١٣- ان يرفع الى ادارة التعليم العام التقارير الشهرية عن احوال المدرسة .

١٤- الاشراف التام على الشئون المالية بالمدرسة ، ومتابعة اعمال مشرف الجمعية التعاونية .

١٥- الاشراف العام على الامتحانات المدرسية .

١٦- ان يرأس مجلس ادارة المدرسة ، والدعوة الى عقد جلساته .

١٧- الاجتماع بالهيئة التعليمية بالمدرسة مرتان فى العام الدراسى على الاقل وكلما دعت الضرورة الى ذلك .

١٨- اعتماد كل ما يصدر من المدرسة من شهادات وافادات وكذلك كراسات التحضير ودفاتر العلامات .

١٩- الاشراف على تطبيق توجيهات الاساتذة الموجهين التربويين .

٢٠- الترتيب والاعداد للمعارض والحفلات المدرسية واليوم المفتوح .

٢١- المشاركة فى اللجان الاستشارية وكذلك لجان الامتحانات العامة .

٢٢- تنظيم عملية استلام وتوزيع مرتبات الموظفين التابعين له .

مدير ادارة التعليم العام

ملحق رقم/ ٤

دولة البحرين
وزارة التربيـــة والتعليـــــم
المركز التربوى للتأهيل والتدريب

برنامج التخصص للادارة المدرسية
للسنة الدراسية الاولى ٨٠/ ١٩٨١م

الموضـــــــوع	رمـــز التعيين	عدد التعيينات	اوراق عمـــل	عدد الحلقات
الوحدة الاولـــى				
١. المبادىء الاساسية للعلاقات الانسانية ودينامية الجماعة.	د ٢	١	ورقة عمل	٢
٢. المبادىء الاساسية لسيكولوجية الراشدين ودينامية الجماعة.	د ٢	١	.	٣
٣. سيكولوجية القيادة	د ٣		.	٢
الوحدة الثانيـــة				
٤. دورة مدير المدرسة كموجه تربوى متطور.	د ٤	١		١
٥. طرق التوجيه واساليبه الجزء الاول .	د ٨			
أ. زيارات المشاهدة .				
ب. الدروس التطبيقية .				
٦. طرق التوجيه واساليبه الجزء الثانى	د ٩			٢
أ. الاجتماعات التوجيهية .				٢
ب. طرق اخرى للتوجيه .				
٧. التدريب على اعداد خطط لتحسين التعليم المدرسى .			ورقة عمل	٢
الوحدة الثالثـــة				
٨. مسؤليات مدير المدرسة فى التنظيم المدرسى الفعال.	د ١٥	١	ورقة عمل	٢
٩. اكتساب مزيد من الكفاية فى معالجة الحاجات النفسية والتربوية للاطفال.	د ٦		ورقة عمل	٢
١٠. الارشاد والتوجيه وتطوير السجلات المدرسية	د ٥	١	ورقة عمل	٢
الوحدة الرابعـــة				
١١. بعض الاتجاهات الحديثة فى طرق التعليم وموقف مدير المدرسة منها.	د ١٠			
مقومات التعليم الجيـــد .		١		٢
١٢. بعض الاتجاهات الحديثة فى تطوير المنهج المدرسى .			ورقة عمل	٢

دولة البحرين
الكلية الجامعية للعلوم والاداب والتربية
المركز التربوى للتأهيل والتدريب

برنامج السنة الاولى فى التربية وعلم النفس لعام ١٩٨٢/٨١

الموضوع	عدد التعيينات	اوراق العمل	رمز التعيين	الحلقات الدراسية	ساعات الدورة الصيفية الاولى
الوحدة الاولى					
١- مدخل الى علم النفس التطورى .	١		ن ١٥	٢	
٢- خصائص نمو الطفل وحاجاته .	١		ن ١	٢	
٣- مبادىء اساسية فى سيكولوجية التعلم .	١		ن ٣	٢	
الوحدة الثانية					
٤- الاتجاهات الحديثة فى المنهج التربوى .	١		ن ٤	٢	
٥- تخطيط الدرس :-	١		ن ٧		
أ - وضع الخطة .	١			٣	
ب - تحديد الاهداف .	١		ن ٨		
حـ - نشاط عملى على اعداد الدرس .	١		ن ٦	٣	
٦- نشاطات التلاميذ الصفية واللاصفية .	١		ر ١	٢	
٧- الاستخدام الوظيفى للوسائل التعليمية التعلمية .			ن ٥	١	
٨- توظيف المكتبة المدرسية .					
الوحدة الثالثة					
٩- القياس والتقويم .	١	١	ن ٩	١	
١٠- الامتحانات المدرسية .	١	١	ن ١٠	٢	
١١- التوجيه والارشاد التربوى .	١		ن ١٢	١	
الوحدة الرابعة					
١٢- البحث الاجرائى .	١		ن ١١	٢	
١٣- الصحة المدرسية .	١		ن ٢٥	١	

ملحق رقم / ٥

دولة البحرين
وزارة التربيـــة والتعلـــيم
المركز التربوى للتأهيل والتدريـب

برنامج التخصص لمجموعة الادارة المدرسية السنة الثانية ٧٨/١٩٧٩م

الرقم	الموضوعـــــات	عدد التعيينات	اوراق العمل	عدد الحلقات الدراسية	ساعات الدورة الصيفية
١	المبادىء الاساسية لسيكولوجية الراشدين ودينامية الجماعة والعلاقات الانسانيـــة .	٢	١	٢	
٢	طـــرق التوجيـــه التربـــوى .	٢	١	٤	
٣	تشجيع المعلمين على اتخاذ مواقف سوية تجاه التوجيه التربوى المنظم لهم .	-	١	٢	
٤	أدوات التوجيـــه التربـــوى .	١	١	٢	
٥	اعداد الخطط العامة والخاصة لتطوير البرنامج التعليمـــى بالمدرســـة .	-	١	٢	
٦	تنظيم مشاريع تحسين المدرسة من خـــلال تعـــاون الهيئـــة التدريسيـــة .	-	١	٣	
٧	تنظـــيم المدرسة كمجتمـــع مصغـــر .	١	١	٢	
٨	المدرس المشكل ، وكيـــف يستطيـــع المديـــر مساعدتـــه .	١	-	٢	
٩	الاعمال الكتابية فى الصف والاعداد لمقترحات محددة لتوجيه المدرسين فى التخطيـــط لهذه الاعمال على ضوء ملاحظـــة التدريب الصفـــى .	١	١	٢	
١٠	تخطيط نظام للامتحانات اكثر فعالية فـــى المدرســـة .	١	١	٣	

دولة البحرين
الكلية الجامعية
للعلوم والاداب والتربية
دائرة التربية
المركز التربوى للتأهيل والتدريب

الوحدات الدراسية المقررة فى التربية وعلم النفس لعام ١٩٨٢/٨١م
السنة الثانية

الوحدات الدراسية والمواد التعليمية الخاصة بها	أوراق العمل ووسائل تعليمية أخرى	عدد الحلقات	ساعات الدورة الصيفية الثانية
الوحدة الاولى : الطفل : نموه ودراسته			
١- أصول وطرق ودراسة نمو الطفل وسلوكه .		٢	
٢- البحث الاجرائى		١	
٣- دراسات فى التفكير عند الاطفال .		٣	
٤- الفروق الفردية عند الاطفال تطبيقاتها التربوية .	مع ورقة عمل	١	
٥- تأثير وسائل الاتصال الجماهيرى على سلوك الاطفال .	ورقة عمل	١	
٦- حاجات الطفل الصحية والصحة المدرسية .	ـــــــــ	٢	
الوحدة الثانية : عملية تنظيم التعلم			
٧- المؤشرات النوعية فى التعليم وتطبيقات عملية عليها .	تعيين مع ورقة عمل	٢	
٨- تحليل التفاعل اللفظى فى الصف وتطبيقات عملية .	تعيين مع ورقة عمل	٢	
٩- كيفية ادارة الصف لزيادة فعالية التعلم .		١	
١٠- التربية وجعل اوقات الفراغ فعالة ومفيدة .		١	
١١- تنمية التفاعل الفعال بين البيت والمدرسة .		٢	
١٢- مشكلات جدلية فى التعليم الابتدائى (التسرب - الانحراف) .	تعيين مع ملحق	٢	
١٣- التربية والتربية البيئية .		٢	
الوحدة الثالثة : النمو المهنى للمعلم			
١- التقويم الذاتى كوسيلة للنمو المهنى .		٢	

دولة البحرين
وزارة التربية والتعليم
المركز الجهوي للتأهيل والتدريب

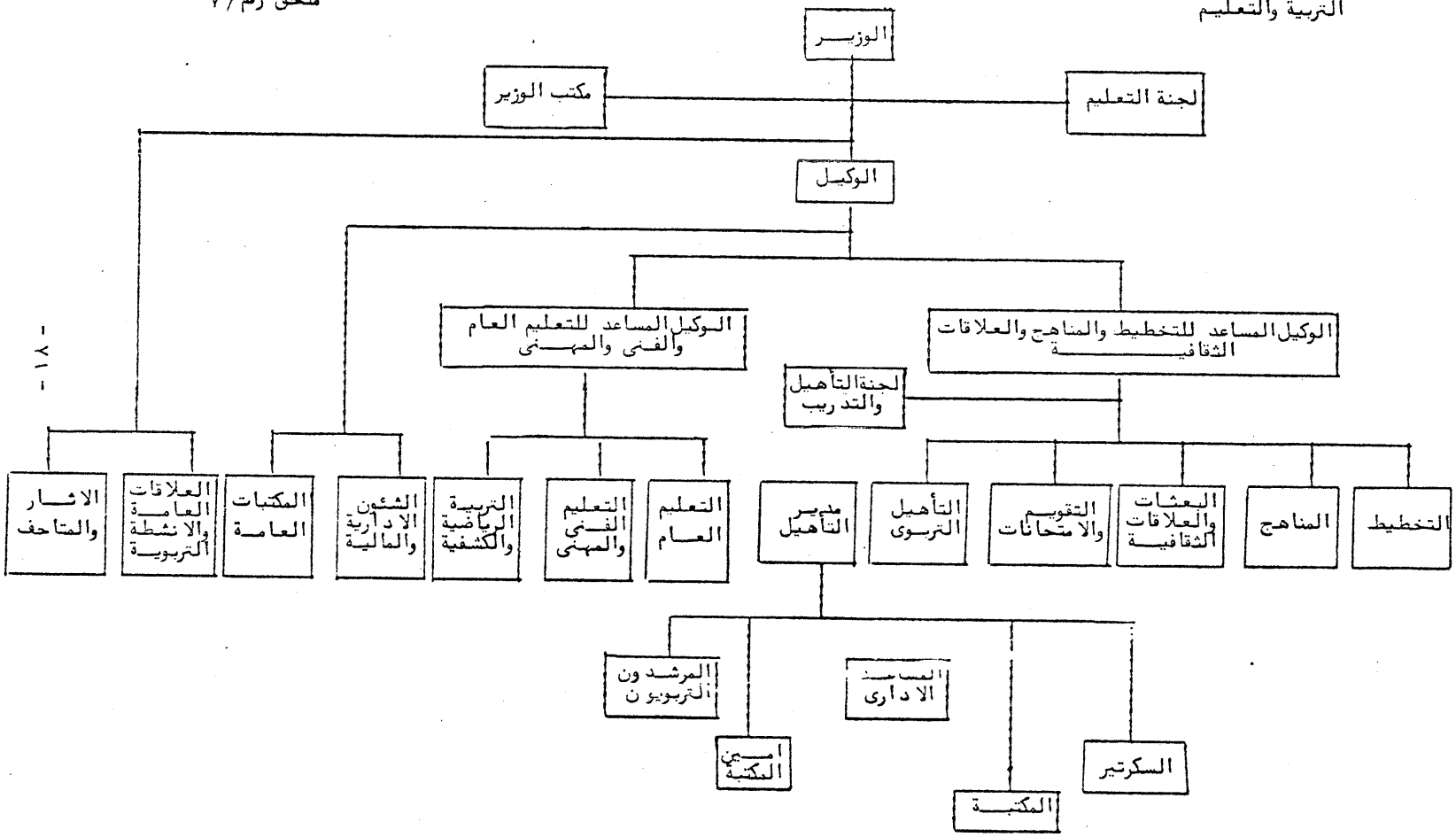
ملحق رقم/ ٦

مخطط ميزانية اسئلة الامتحان النهائي للسنة الثانية في التربية وعلم النفس لعام ٧٧/ ٩٧٨ ١م

التعيينات	المجال المعرفي الادراكي						المجال الوجداني		النسبة المئوية
	التذكر	الفهم	التطبيق	التحليل	التركيب	التقويم	الاستجابة	الرضاء والقبول	
١. اصول وطرق .					يقترح ٥			يتجه نحو ٣	٨
٢. التفكير .	يتعرف على ٣		يقدم تطبيقا ٤						٧
٣. الفروق الفردية .	يذكر ٤		يقدم تطبيقا ٤						٨
٤. وسائل الاتصال .						ينقد ٥			٥
٥. الحاجات الصحية .				يبين أهمية ٥				يوافق على ٣	٨
٦. المؤشرات النوعية .		يعطي امثله ٤		يميز ٥					٩
٧. التفاعل اللفظي .				يصنف ٥		بفاضل ٥		يوافق على ٣	١٣
٨. ادارة الفصل .		يختار ٣							٦
٩. التربية واوقات الفراغ .		يوضح المقصود ٤							٧
١٠. التعاون بين البيت والمدرسة .						يصدر حكما ٥			٨
١١. التسرب والانحراف .	يعدد ٤				يقترح ٥				٩
١٢. التقويم الذاتي .					يصمم شيئا ٦				٦
١٣. التربية البيئية .		يختار ٣							٦
المجموع	١١	١٤	٨	١٥	١٦	١٥	١٢	٩	١٠٠

الهيكل التنظيمى للمركز التربوى للتأهيل التربوى فى ضوء
الهيكل التنظيمى العام لـــــوزارة
التربية والتعليم

ملحق رقم / ٧



دولة البحرين
وزارة التربية والتعليم
المركز التربوى للتأهيل والتدريب

ملحق رقم/ ٨

توضيح بمهمات التنظيم

الوزارة : وزارة التربية والتعليم .
الادارة : المركز التربوى للتأهيل والتدريب .

الواجبات والمهام الرئيسية :

- يقترح المركز السياسة التدريبية والتأهيلية للوزارة وينفذها المركز بعد اقرارها من قبل اللجنة العليا للتأهيل والتدريب .
- تقترح الميزانية السنوية للمركز على ضوء الاحتياجات التأهيلية والتدريبية للوزارة .
- يخطط المركز التربوى بالتنسيق مع الجهات المعنية فى الوزارة الدورات التأهيلية والتدريبية الداخلية للفئات العاملة فى الحقل التربوى ، والادارى والفنى . سواء نظمها المركز نفسه أو عن طريق مؤسسات تربوية اخرى مثل : المجلس الثقافى البريطانى ، وكلية الخليج ومراقبة تعليم الكبار وغيرها .
- يقوم المركز بالدراسات والابحاث المتعلقة بخدمات التدريب المختلفة ، واقتراح خطوات التعديل والتحسين .
- تنظيم الندوات والحلقات والمؤتمرات فى المجال التربوى بالتنسيق مع الادارات المعنية .
- ينفذ المركز التربوى ويشرف على الدورات التأهيلية لمديرى ومعلمى المدارس (سنتان تدريبيتان) فى اثناء الخدمة والدورات التدريبية التطويرية والتجديدية القصيرة الخاصة بالمناهج المطورة لمراحل التعليم الثلاث الابتدائى والاعدادى والثانوى ، ودورات تدريبية للقيادات الاشرافية ، الادارية ، والفنية وفق احتياجات الوزارة .

- يشارك فى الحلقات والندوات الداخلية والخارجية ذات العلاقة بالتأهيل والتدريب .
- يشارك فى ترشيح اختيار العاملين المطلوبين للعمل فى المركز .
- يقترح أولويات احتياجات المركز من كوادر وغيرها ضمن خطته السنوية على ضوء الاحتياجات العامة لخدمات التأهيل والتدريب المناطة به .
- اقتراح خطط تطوير الخدمات الادائية للمركز نفسه ، ووضع برامج مقترحة لهذا التطوير سواء عن طريق ابتعاث العاملين فيه فى دورات تدريبية فى الخارج أو الحاقهم بدورات فى الداخل ، أو عن طريق الاستعانة بخبراء اليونسكو التربويين وغيرهم .
- الاشراف الادارى والفنى على العاملين فى المركز التربوى وتقويم اداءاتهم الوظيفية .
- تقديم تقرير كل ثلاثة اشهر الى وكيل الوزارة المساعد لشئون التخطيط والمناهج والعلاقات الثقافية ، حول سير العمل ، والمشكلات والحاجات الطارئة للمركز التربوى .
- اجراء الاتصالات المباشرة مع كل من :
  - مكتب اليونسيف الاقليمى فى ابو ظبى .
  - معهد التربية الاونروا / يونسكو فى بيروت .
  - بشأن ربط علاقة التعاون بين الجهتين والمركز التربوى للتأهيل والتدريب فيما يخص التدريب والتأهيل التربوى فى اثناء الخدمة .
- يقوّم المركز برامج وخطط وأساليب ونتائج الدورات التأهيلية والتدريبية التى ينظمها ويشرف عليها ، ويقترح خطط للتطوير والتحسين .
- يقوم المركز بتقويم الاداء المهنى لمديرى ومعلمى المدارس الملتحقين بالدورات التأهيلية أو التدريبية طيلة فترة التدرب وتسجيل النتائج .
- يقوم بتعزيز التعاون التربوى بين وزارة التربية والتعليم فى البحرين وبعض الدول العربية فى مجال تدريب وتأهيل المعلم فى أثناء الخدمة .

دولة البحرين
وزارة التربية والتعليم
المركز التربوى للتأهيل والتدريب

ملحق رقم / ٩

مهام مدير المركز التربوى للتأهيل والتدريب

أولا : المهمة الرئيسية :

الاشراف المباشر على جميع الشئون الخاصة بالمركز ومباشرة جميع الاجراءات اللازمة لقيام المركز بجميع وظائفه ونشاطاته بالتعاون والتنسيق مع الجهات المعنية فى الوزارة .

ثانيا : الواجبات الرئيسية :

١ - يشرف مباشرة على نظام وسير العمل بالمركز .
٢ - يشرف على تخطيط واعداد وتنفيذ ومتابعة برامج التأهيل والتدريب التربوى .

ثالثا : يعمل على توفير ما يلزم المركز من موظفين ومستخدمين وسواقين وغيرهم من عاملين وما يلزمه من معدات وأجهزة .

رابعا : يعد مشروع الميزانية السنوية لتنفيذ المهمات والاعمال المنوطة بالمركز .

خامسا : المشاركة فى ترشيح واختيار العاملين المطلوبين لتوسع العمل فى المركز .

سادسا : تقييم العاملين فى المركز واقتراح السبل والبرامج التدريبية اللازمة لرفع كفاءتهم المهنية .

سابعـــــا : يتابع تنفيذ الاتفاقية المبرمة بين منظمة اليونسيف وبـــــين الوزارة الخاصة بالمركز .

ثامنـــــا : يقدم تقارير فصلية وسنوية عن سير العمل بالمركز للجهـــات المعنية بالوزارة .

تاسعـــــا : يعمل مقررا للجنة العليا للتأهيل والتدريب التابعة للوزارة .

عاشـــــرا : عضو فى اللجنة العليا للمناهج الدراسية بالوزارة بحكـــم وظيفتـه .

احدى عشر : تمثيل الوزارة فى المؤتمرات والندوات المتعلقة بمجال عمـل المركز .

اثنى عشـــر : يمثل الوزارة فى تنسيق الحاجات التدريبية مـــع ادارة التدريب بديوان الموظفين فى الدولة .

د ولة البحرين
وزارة التربية والتعليم
المركز التربوى للتأهيل والتد ريب

ملحق رقم / ١٠

الوصف الوظيفى للمرشد التربوى

الواجبات الرئيسيـــة :

١- اعداد برامج التأهيل والتدريب ، والعمل على توفير مستلزماتها .
٢- تنفيذ برامج التأهيل والتدريب ومتابعتها وتقويمها .
٣- تقويم الا نشطة والمواد التعليمية المستخدمة فى التأهيل والتد ريب مثل : التعيينات الدراسية ، أوراق العمل ، الوثائق التربويـــة الا خرى . انشطة الحلقات وغيرها .
٤- عقد الحلقات الدراسية والا شراف عليها وتوفير مستلزماتها من قادة الحلقات ومواد ومطبوعات تعليمية ، واجهزة ووسائل تعليمية تعلمية واماكن لا نعقادها وغيرها .
٥- تقويم انشطة الدارسين خلال الحلقات الدراسية والتقرير عنها .
٦- اقتراح خطط تطوير وتحسين برامج التأهيل والتد ريب وما يتعلق بها من وسائل وانشطة .
٧- اعداد وسائل وأدوات التقويم مثل : الا ختبارات النهائيـــة ، والا ستبيانات ، والا ستقصاءات ، واستمارات التقويم والتوجيـــه التربوى وغيرها .
٨- تصحيح اختبارات التقويم وتفريغ الا ستبيانات والا ستقصاءات وتد وين نتائجها .

وزارة التربية والتعليم : المركز التربوى للتأهيل والتد ريب . الوصف الوظيفى للمرشد التربوى .

دولة البحرين
وزارة التربية والتعليم
مكتب الوزير

ملحق رقم/ ١١

قرار وزارى

الرقم : ٢٣١/١٦٨-١/٧٧

فى : ٦/١٠/١٩٧٧م

وزير التربية والتعليم ..

بعد الاطلاع على توصيات لجنة التأهيل التربوى ، وبناء على ما عرضه علينا وكيل الوزارة المساعد للتخطيط والمناهج والعلاقات الثقافية .

تقرر :

مادة ١ - تغيير اسم مركز التأهيل التربوى الى " المركز التربوى للتأهيل والتدريب " وتوسعة نطاق مهماته لتشمل :

أ - استمرار عقد الدورات التأهيلية اللازمة لمديرى ومعلمى المرحلتين الابتدائية والاعدادية .

ب - تولى المسئوليات والمهمات المتعلقة بتحديد الحاجات التدريبية للمديرين والمدرسين والقيادات التربوية الاخرى بالتنسيق مع الجهات المعنية الاخرى بالوزارة .

حـ - تنظيم الدورات الانعاشية اللازمة للمعلمين وغيرهم من العاملين فى المجال التعليمى .

د - تنظيم الدورات التجديدية للمشرفين والمعلمين وغيرهم من القيادات التربوية الذين يناط بهم القيام بادوار جديدة تتعلق بالبرنامج التعليمى فى المدرسة أو ما يستجد من جديد فى المناهج والمقررات الدراسية .

هـ - تنظيم الندوات والحلقات الدراسية فى المجال التربـــــوى بالتنسيق مع الادارات المعنية الاخرى .

مادة ٢ - الغاء مراقبة التدريب بادارة التخطيط التربوى وتحويـــــل مهماتها الى المركز التربوى للتأهيل والتدريب .

مادة ٣ - تعزيز المركز التربوى للتأهيل والتدريب وتزويده بما يلزمـــه من كوادر ادارية وفنية ولوازم اخرى لتمكنه من القيام بمهماته ومسئووليا ته الجديدة .

مادة ٤ - على من يعنيهم القرار تنفيذه ، ابتداء من تاريخه .

وزير التربية والتعليم

امضـــاء

دولة البحرين
وزارة التربية والتعليم

ملحق رقم/ ١٢

التاريخ : ١٩/٩/١٩٨١

الرقم : ٧٩٨٩/١٦٨-١/٨١

وزير التربية والتعليم بالوكالة

بناء على قرار مجلس امناء الكلية الجامعية فى جلستهم السادسة بتاريخ ١١ و ١٢ مايو ١٩٨١ بقبول الحاق المركز التربوى للتأهيل والتدريب التابع لوزارة التربية والتعليم بالكلية الجامعية للعلوم والاداب والتربية .

قرر

يلحق المركز التربوى للتأهيل والتدريب بالكلية الجامعية للعلوم والاداب والتربية . ويعتبر قرار الالحاق سارى المفعول ابتداء من ١ أكتوبر ١٩٨١ .

على من يعنيهم الامر تنفيذه

امضاء
وزير التربية والتعليم بالوكالة
رئيس مجلس امناء الكلية الجامعية

دولة البحرين
وزارة التربية والتعليم
المركز التربوى للتأهيل والتدريب

ملحق رقم/ ١٣

نموذج مقترح لاستمارة التوجيه والتقويم الخاصة بالزيارات المدرسية للدارسين

بيانات أساسية :

اسم الدارس : _____ رقم التسجيل : _____

اسم المدرسة : _____

التخصص : _____

الصف والشعبة : _____ عدد التلاميذ _____ الحصه _____

مادة الدرس وموضوعه : _____

تاريخ الزيارة : _____ رقمها : _____ نوعها _____

تاريخ الزيارة السابقة : _____

اسم المرشد التربوى : _____

الموقف التعليمى / التعلمى المراد توجيهه وتقويمه :

أولا : خطة الدرس :

أ - تنظيمها : _____

_____

_____

_____

ب - اهداف الدرس : _____

_____

_____

_____

حـ - الانشطة الصفية واللاصفية : _____

د - الوسائل التعليمية التعلمية : _____

هـ - التقويم ووسائله : _____

ثانيا : تنفيذ الدرس :

أ - المقدمة : _____

ب - الانشطة الصفية واللاصفية : _____

حـ - تفاعل التلاميذ مع الدرس : _____

د - التقويم : _____

_____

_____

_____

هـ - المناخ النفسى والاجتماعى والمادى :

_____

_____

_____

ثالثا : التوجيه والتقويم للموقف التعليمى التعلمى :

أ - جوانب ايجابية ناجحة :

_____

_____

_____

ب - جوانب تحتاج الى تطوير وتحسين :

_____

_____

_____

حـ - أنشطة تعليمية اتفق على أن يقوم بها الدارس :

_____

_____

_____

_____

_____

رابعا : جوانب عامة :

أ - موقف الدرس من التوجيه والتقويم :

ب - أنشطة عملية اخرى يمارسها الدارس :

حـ - أمور اتفق مع مدير المدرسة على متابعتها :

توقيع الدارس　　توقيع الزائر المصاحب　　توقيع المرشد التربوى

دولة البحرين
وزارة التربية والتعليم
المركز التربوى للتأهيل والتدريب

ملحق رقم/ ١٤

استمارة مقترحة لتقويم الممارسات المهنية
للمدير الدارس

الدورة : _____ السنة الدارسية : _____

المعلومات الاساسية :

- المدير / المدير المساعد : _____ رقم التسجيل : _____
- المدرسة والمرحلة التعليمية : _____
- عدد تلاميذها : _____ عدد المعلمين / المعلمات _____
- تاريخ الزيارة : _____ تاريخ الزيارة السابقة : _____
- المرشد التربوى : _____ الزائر المرافق (ان وجد) : _____

* * * * *

أولا : الاهداف المتفق عليها للزيارة المدرسية :

_____

_____

_____

ثانيا : تقويم البرنامج التعليمى بالمدرسة والتخطيط لتطويره

المعايير	ضعيف	دون الوسط	جيد	جيد جدا	ممتاز
أ) تقويم البرنامج التعليمى بالمدرسة :					
١. شمول التقويم الاولى لجوانب البرنامج التعليمى					
٢. تنوع اساليب التقويم الاولى .					
٣. انسجام اساليب التقويم وادواته للجوانب المراد تقويمها					
٤. الموضوعية والوضوح فى عرض نتائج التقويم الاولى					

المعايير	ضعيف	دون الوسط	جيد	جيد جدا	ممتاز
٥ . مدى نجاح التقويم الاولى فى ابراز الاحتياجات الاساسية لتطوير البرنامج التعليمى بمفهومه الواسع .					
ب) خطة مدير المدرسة لتطوير البرنامج التعليمى :					
١ . تجاوب الخطة مع النتائج التى كشف عنها التقويم .					
٢ . سلامة نظام الاولويات الذى اعتمدته الخطة .					
٣ . مشاركة كل المعنيين فى تنفيذ الخطة .					
٤ . امكانية تنفيذ الخطة عمليا .					
٥ . التفات الخطة الى مبدأ توظيف التقويم والتغذية الراجعة .					

ثالثا : الجهود الفعلية التي بذلها المدير بالاشارة الى احتياجات تطوير البرنامج وبالاشارة الى خطة المدير التطويرية :

المعايير	ضعيف	دون الوسط	جيد	جيد جدا	ممتاز
١. تطوير المنهج المدرسي والكتب المدرسية					
٢. تنظيم النشاطات المرافقة للمنهج .					
٣. تطوير اساليب التعليم الصفي.					
٤. رعاية الصحة الجسمية والنفسية للتلاميذ .					
٥. التنمية المهنية للمعلمين					
٦. تعزيز العلاقات الانسانية فيما بينه وبين العاملين بالمدرسة وفيما بينهم .					
٧. العمل مع أولياء الامور .					
٨. التعاون مع المجتمع المحلي .					

المعايير	ضعيف	دون الوسط	جيد	جيد جدا	ممتاز
٩. التطوير الذاتى للكفايات المهنية للمدير نفسه .					
أمور أخرى :					
١٠.					
١١.					
١٢.					

رابعا : اكتشاف احتياجات التطوير فى ممارسات المدير والتخطيط لتلبيتها :

أ) ابرز مواطن التفوق فى ممارسات مدير المدرسة ٠

ب) ابرز المواطن التى تحتاج الى تطوير فى ممارسات مدير المدرسة :

حـ) الجهود التى اتفق عليها لمساعدة مدير المدرسة على تطوير ممارساته المهنية ٠

١) الجهود التى ينبغى للمرشد التربوى أن يقوم بها :

٢) الجهود التى ينبغى للمدير / المدير المساعد الدارس أن يقوم بها :

٣) الجهود التى ينبغى لمصادر توجيهية آخرى أن تقوم بها :

توقيع

المدير / المدير المساعد ـ الدارس :

توقيع

المرشد التربوى :

الزائر المصاحب :

(ان وجد)

ملحق رقم/ ١٥

بسم الله الرحمن الرحيم

الاستبيان

لاستطلاع آراء مديري المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية لبرنامج التأهيل التربوي اثناء الخدمة .

اعداد :

مبارك علي الجنيد

١٩٨١

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي وزميلي / مدير المدرسة الابتدائية والابتدائية الاعدادية المحترم

تحية طيبة .. وبعد ..

يستهدف الباحث من هذا الاستبيان " تقويم برنامج التأهيل التربوي لمديري المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية " من وجهة نظرك ، ويأمل الباحث منك أن تجيب على اسئلة هذا الاستبيان كاملة ، متوخيا في اجابتك الحرية والصدق والتأمين . علما بأن المعلومات التي سيحصل عليها الباحث ، لن تستخدم الا في اغراض البحث ، وستحاط هذه المعلومات بالسرية التامة .

وان هذا الاستبيان لضمن دراسة يعدها الباحث للحصول على درجة الماجستير في التربية .

ولكم وافر الشكر وخالص التقدير ،،،

الباحث

بيانات عامة :-

- الجنس : ذكر ( ) انثى ( ) السن (بالسنوات الكاملة)
- المؤهلات السابقة على التأهيل وتاريخ الحصول عليها .

المؤهلات	تاريخ الحصول عليها
-	
-	
-	
-	

- سنة التعيين بوزارة التربية والتعليم :
- عدد سنوات الخبرة :

- مدرسا :
- سكرتيرا :
- مدير مساعدا :
- مدير مدرسة :

- المدرسة : ابتدائية ( ) ابتدائية اعدادية ( )
- سنة التخرج من التأهيل التربوى :-
- الدورات التدريبية التى التحقت بها قبل التأهيل التربوى :

-
-
-

أولا : التخطيط لبرنامج التأهيل التربوى :-

١- هل أخذ رأيك عند تخطيط برنامج التأهيل التربوى الخاص بك ؟

نعم ( ) لا ( )

٢- اذا كانت الاجابة (نعم) ، اذكر الأدوار التى شاركت فيها عند تخطيط البرنامج : (يمكن الاجابة على اكثر من نقطة)

- ساهمت في تقصي الاحتياجات المهنيـــة المطلوبـة للبرنامج ـ (،
- اسهمت في تقويم جوانب محددة من برامج سابقـــة كنت ملتحقا بها (.
- اطلعت على أهداف البرنامج ومحتواه ونشاطاته وأساليب تقويمـه . ( ) .
- شـــــاركت في تحديد أهداف البرنامج وموضوعاتـه . ( ) .

ادوار أخـــــرى :ـ

- ( ) .
- ( ) .

٣ـ واذا كانت الاجابة (لا) فهل ترى من الضـرورة أن تشـارك في تخطيـــــط برنامج تأهيلك ؟

ضـرورى ( ) ضرورى الى حد ما ( ) غير ضـرورى ( )

ثانيـــا : أهـــداف البرنامج وموضـوعاته :ـ

ما مدى تمتع البرنامج بأهـــداف :ـ

	(الى حد كبير)		(الى حد مـا)		(مطلقـــا)	
ـ كنت ملمـا بهـــا	( )		( )		( )	
ـ مقبولة لديـــــك .	( )		( )		( )	
ـ يمكن ملاحظتها كنتاجات تعلميـة	( )		( )		( )	
ـ مرتبطة بمحتوى البرنامج ونشاطاته وأساليب تقويمه	( )		( )		( )	
ـ شاملـة لمجالات التعلم (المعرفي الادراكـــي	( )		( )		( )	
الحركى ـ الوجـــداني) .						
ـ ممكنـــة التطبيـــــق .	( )		( )		( )	
ـ ممكنـــة التقـــــويم .	( )		( )		( )	
ـ	( )		( )		( )	
ـ	( )		( )		( )	

٤ـ الى اى مدى ارتبط البرنامج في أهدافـه وموضوعـــاته :ـ

	(الى حد بعيد)		(الى حد ما)		(لم يرتبـط)	
ـ أهداف المدرسـة الابتدائيـــة .	( )		( )		( )	
ـ مناهج المدرسة الابتدائيـــــة .	( )		( )		( )	

	(الى حد بعيد)	(الى حد ما)	(لا يرتبط)
ـ خصائص طفل المدرسة الابتدائية وحاجاته .	( )	( )	( )
ـ مشكلات التعليم الابتدائي .	( )	( )	( )
ـ اتجاهات ومطالب المجتمع البحريني .	( )	( )	( )
ـ احتياجات المهنية المتجددة	( )	( )	( )
ـ مشكلات ادارة المدرسة الابتدائية .	( )	( )	( )
ـ	( )	( )	( )

٥ـ ما مدى توفر الخصائص التالية في موضوعات البرنامج :ـ

	(متوفر)	(متوفر الى حد ما)	(غير متوفر)
ـ مراعاة الخلفية التربوية	( )	( )	( )
ـ التوازن بين فؤاد التخصص ومواد التربية وعلم النفس .	( )	( )	( )
ـ تحقيق التكامل بين الجانب النظري والعملي .	( )	( )	( )
ـ تجنب الموضوعات التي لا تتصل بمسئولياتك المهنية .	( )	( )	( )
ـ تنوع الموضوعات وتكاملها	( )	( )	( )
ـ حداثة الموضوعات	( )	( )	( )
ـ اشتمالها على موضوعات للثقافة العامة	( )	( )	( )
ـ مراعاتها لمسئولياتك خصائص الاخرى .	( )	( )	( )
ـ خصائص أخرى	( )	( )	( )
ـ	( )	( )	( )

٦ـ ما الوحدات او الموضوعات ـ سواء في التخصص او التربية وعلم النفس ـ ذات فائدة عملية لك ، وترى أن يبقى عليها البرنامج :ـ

التخصص	التربية وعلم النفس

	(متوفره)	(متوفره الى حد ما)	(غير متوفره)
ـ تنوع الانشطـــة في المادة التعليمية الواحدة	( )	( )	( )
ـ شرحها للمصطلحات غير المألوفـــة .	( )	( )	( )
ـ اشتمالها على امثلة ورسوم واشكال توضيحيـــة مناسبة لتقريب الافكار النظريـــة .	( )	( )	( )
ـ استعانتها بضرب الامثلة التوضيحيـــة مـــن واقع المناهج والكتب المدرسية المقررة	( )	( )	( )
ـ اتصاف الافكار المطبوعة بالصحة والحداثـــة وموضـــوعيـــة العرض .	( )	( )	( )
ـ الاشـــارة في التذييلات الى المراجع المقتبس منها حيثما يتطلب الأمر ذلك .	( )	( )	( )
ـ التبويب الجيد للاقسـام الرئيسية والفرعيـــة	( )	( )	( )
ـ وضـــوح اللغة وصلامتها	( )	( )	( )
ـ تشجيعها على الاطلاع من مراجع اضافيـــة	( )	( )	( )
ـ	( )	( )	( )
ـ	( )	( )	( )
ـ	( )	( )	( )

رابعـا : اساليب التأهيل التربـــوى :ـ

١٠ـ الى اى مدى تنطبق على الحلقات الدراسية المواصفات التاليـــة :ـ

	(غالبا)	(أحيانا)	(نادرا)
ـ ذات أهـــداف :			
أ ـ واضحـــة	( )	( )	( )
ب ـ محـــددة	( )	( )	( )
جـ ـ ممكنـة التطبيـق	( )	( )	( )
د ـ شاملة المجالات : المعرفي الادراكي والنفس حركي ـ الوجـداني .	( )	( )	( )
ـ اسناد نشاطاتها الى خطة معلنة للدارسين	( )	( )	( )
ـ تكامل الحلقات الدراسية مع نشاطات البرنامج	( )	( )	( )
ـ التنوع الوظيفي لنشاطات الحلقات الدراسيـــة	( )	( )	( )
ـ الدور الفاعل للدارسين في اثراء الحلقات الدراسية	( )	( )	( )
ـ معالجتها للصعوبات التي تواجه الدارسين مـــع	( )	( )	( )

	(غالبا)	(أحيانا)	(نادرا)
- تقريبها للافكار النظرية بالتطبيقات العملية	( )	( )	( )
- خروجك من الحلقات الدراسية بتطبيقات عملية يسهل عليك تطبيقها في المدرسة .	( )	( )	( )
- اسهامك في تقويم الحلقات الدراسية	( )	( )	( )
-	( )	( )	( )
-	( )	( )	( )

خامسا : اساليب التربية العملية :-

١١- ما أساليب التربية العملية التى استخدمها البرنامج اثناء تأهيلك ؟
ضع علامة (✓) أمام الاسلوب الذى استخدم معك .

أ - الزيارات المدرسية	( )	٥ - التعليم التوضيحي	( )
ب - التعليم المصغر	( )	٦ - البحث الاجرائي	( )
ج - التقويم الذاتي	( )	٧ - الرحلات الميدانية	( )
د - تبادل الزيارات المدرسية	( )	٨ - المشاغل التربوية	( )
اساليب اخرى			( )
-	( )	-	

١٢- الرجاء وضع علامة (✓) تحت رقم اسلوب التربية العملية التى ينطبق عليها المواصفات التالية :
(يمكن وضع اكثر من علامة (✓) تحت اكثر من رقم)

ان من الاساليب السابقة كان :	نوع التربية العملية ١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
- ينطلق من أهداف واضحة ومحددة .							
- ذا قيمة عملية لك .							
- عدد استخداماته كافيا لتدريبك على المهارات المطلوبة منك .							
- الجانب النظرى بالبرنامج معينا لك على استخدامه الاستخدام الفعال .							
- يستند الى معايير واضحة محددة تعينك على استخدامه استخداما صحيحا .							
- يساعدك على رؤية جوانب النقص في ممارساتك المهنية .							

أي من الاساليب السابقة كان :	نوع التربية العملية						
	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
- يأخذ وقتا أكثر مما يجب .							
- يأخذ وقتا اقل مما يجب							
- تصاحبه صعف تقويم تتصف بالصحة والموثوقية والدقة .							
- له دور محدد بالبرنامج مسبقا .							
-							
-							
-							

سادسا : الدورات الصيفية :-

١٣- ١- هل ساعدت في تنفيذ برنامج الدورة الاساسية السابقة الدورة الصيفية ؟

نعم ( ) لا ( )

٢- اذا كان جوابك (نعم) ما الاساليب والأدوات التي اتيحت لك لتقويم البرنامج السابق على الدورة الصيفية ؟

(يمكن أن تضع علامة (✓) أمام اكثر من جواب)

- المقابلات الفردية ( )
- المقابلات الزمرية ( )
- الاستفتاءات ( )
- المشاركة في تحليل نتائج الاختبارات الفترية ( )
- المشاركة في تحليل نتائج الزيارات المدرسية ( )
- ( )

٣- هل كانت برامج الدورات الصيفية في أهدافها ومحتواها ونشاطاتها وأساليب تقويمها معلنة لك منذ بداية الدورات ؟

نعم ( ) لا ( )

٤- الى اى مدى كانت برامج هذه الدورات تلبى الاحتياجات المهنية الفعلية لك ؟

الى حد كبير ( ) الى حد ما ( ) مطلقا ( )

٥- هل كان للجانب العملي وزن اكبر من الجانب النظرى بالمقارنة الى الدورات الاساسية السابقة ؟

الى حد كبير ( ) الى حد ما ( ) مطلقا ( )

٦- الى اى مدى يمكن أن تصف المدة المقررة للدورات الصيفية والمساعدة على تحقيق أهداف هذه الدورات .

- أطول من اللازم ( )
- مناسبة ( )
- مناسبة الى حد ما ( )
- اقصر من اللازم ( )

٧- اذا لم تكن مدة الدورات الصيفية مناسبة ، فما المدة التى تقترح الأخذ بها .

عدد الأيام عدد الساعات اليومية

٨- هل اهتمت الحلقات الدراسية لهذه الدورات بالمحاضرات الصرفة دون غيرها من النشاطات الأخرى ؟

غالبا ( ) احيانا ( ) نادرا ( )

٩- هل جاء توقيت هذه الدورات مناسبا لك ؟

مناسبا ( ) مناسب الى حد ما ( ) غير مناسب ( )

١٠- اذا لم يكن توقيت هذه الدورات مناسبا لك ؟

ما التوقيت الذى تقترح الأخذ به ؟

١١- الى أى مدى تعتقد أن نتائج هذه الدورات قد ساعدتك على تطبيق الممارسات التربوية المقترح عليك تطبيقها في المجال المدرسي .

الى حد كبير ( ) الى حد ما ( ) لم تساعدني ( )

١٢- هل لديك مقترحات تساعد على تطوير هذه الدورات ؟

-

-

-

سابعـــا : الوسائـــل التعليمية التعلميـــة :-

١٤- ما مدى استخدام البرنامج للوسائل التعليمية التعلمية التاليـــة :

	(استخدمت كثيرا)	(استخدمت قليلا)	(لم تستخدم)
- عروض التليفزيون المغلق الدائرة	( )	( )	( )
- العروض السينمائيـــة	( )	( )	( )
- عروض الافلام الثابتة والشرائح	( )	( )	( )
- جهـــاز العارض فوق الرأس	( )	( )	( )
- التسجيلات الصوتيـــــة	( )	( )	( )
وسائل تعليمية تعلمية أخرى			
-	( )	( )	( )
-	( )	( )	( )

ثامنـــا : الامكانـــــات :

أ - المكتبـــــة :-

١٥- هل كنت تستفيد من مكتبـــة التأهيل التربـــوى ؟

الى حد كبير ( ) الى حدما ( ) لم أستفـــد ( )

١٦- اذا كانت اجابتك (الى حدما) او (لم استفـــد)

ما الاسباب المعوقة لذلك . (يمكن أن تجيب على اكثر من سبـــب)

- عدم توفر الاعداد الكافية من الكتب والمراجع ذات الصلة بالبرنامج . ( )
- لا يوجد الوقت الكافي لتردد على المكتبـــة . ( )
- لا أجد التشجيع المطلوب للتردد عليهـــا . ( )
- عدم وجود نشاطات بالبرنامج يتطلب تنفيذها التردد عليها . ( )
- ( )
- ( )

ب - مكان البرنامـــج :-

١٧- هل كان مكان انعقـــاد الدورة مناسبـــا ؟

نعم ( ) الى حدما ( ) لا ( )

١٨- اذا لم يكن الجواب (نعم) ، فان ذلك يعـــود :-

- لأن الوصـــول الى المكان يستغرق وقتا طويلا ( )
- لأنه لا يتمتع بتهوية وانارة ونظافة جيـــدة ( )
- لأن غرفة لا تصلح لتنظيم الحلقـــات الدراسية ، وما تتطلب من نشـــاطات . ( )
- ( )

جـ - مدة ووقت الدورات الاســـاسيـــة :-

١٩- مدة الدراســـة :-

كيف تصف المدة اللازمة لتحقيق أهداف الدورات الاساسيـــة :-

كافيـــة ( ) طويلـــة ( ) قصـــيرة ( )

٢٠- وقت الحلقات الدراسية للدورات الاساسيـــة :-

هل وقت انعقاد الحلقات الدراسيـــة كان مناسبا لك ؟

نعم ( ) الى حد ما ( ) لا ( )

- اذا كان جوابـــك (نعـــم) :

لمـــاذا ؟

١-

٢-

٣-

- واذا لم يكن جوابك بـ (نعم) ، فما الوقت الذى تراه لك مناسبـاته ؟

- الوقت المقـــترح :

- لماذا اخترت هـــذا الوقـــت ؟

١-

٢-

٣-

د - الحوافـــز :-

٢٢- هل انت راضى عن الحوافز التى اعطيت لك بعد التخرج ؟

راضى ( ) راضى الى حد ما ( ) غير راضى ( )

اذا كنت غير راضي فهل توافق على أن : (يمكن الاجابة على اكثر من اقتراح)

- يعطى المتفوقون مكافأة ماليـــة تضاف الى رواتبهم . ( )
- يرتبط سلم الترقيـــة بالمؤهل التربوى . ( )
- تتاح فرص التعليم العالى للخريجيـن . ( )

ثامنـــا : القائمـــون على التدريـــب :-

٢٣- الى اى مدى توفرت في القائمين على التدريب المواصفات التاليـــة :-

	(متوفرة)	(متوفرة الى حد ما)	(غير متوفرة)
- المستوى العلمى المطلـــوب	( )	( )	( )
- الالمام باساليب التدريب .	( )	( )	( )
- القدرة على التوجيه والارشـــاد	( )	( )	( )
- الاستخدام الفعال لاساليب التدريب	( )	( )	( )
- القدرة علـــى توصيل المعلـــومات	( )	( )	( )
- تقدير الاخـــرين واحترامهـــم	( )	( )	( )
- السعي المستمر لتطوير مفهومهم المهني	( )	( )	( )
- الاختيار المناسب لقواد الحلقات	( )	( )	( )
-	( )	( )	( )
-	( )	( )	( )

عاشـــرا : اساليب التقويم واداتـــه :-

٢٤- هل كانت اساليب التقويم واداته تتصف بالمواصفات التاليـــة :-

	(نعـــم)	(الى حد ما)	(لا)
- ارتباط اساليب التقويم واداته باهداف البرنامج	( )	( )	( )
- تنوعهـــــا	( )	( )	( )
- التوقيت المناسب في استخدامها	( )	( )	( )
- مناسبة النسب المئوية من الدرجات لجوانب التقـــويم المختلفـــة .	( )	( )	( )
- توافرها لتشخيص الصعاب التي يواجهها الدارسون في سعيهم لبلوغ الاهداف .	( )	( )	( )
- توظيف نتائج التقويم في تطوير جوانب محددة من البرنامـــج .	( )	( )	( )

(نعم) (الى حد ما) (لا)

- اتصافها بالموضوعية ( ) ( ) ( )
- اهتمامها بالمواقف الى جانب اهتمامها بتقويم المهارات والمعارف . ( ) ( ) ( )
- ( ) ( ) ( )
- ( ) ( ) ( )

احدى عشر : تقويم نتاجات البرنامج :-

٢٥- الى اى مدى نجح البرنامج في مساعدتك على :-

(بدرجة كبيرة) (بدرجة أقل) (لم ينجح)

- اعداد الخطط التوجيهية لتطوير جوانب محددة بالمدرسة . ( ) ( ) ( )
- اكتساب مهارات في بناء علاقات انسانية مع الآخرين . ( ) ( ) ( )
- فهم سيكولوجية الراشدين ( ) ( ) ( )
- تمثل الادارة الديموقراطية في ادارة مدرستك ( ) ( ) ( )
- التوظيف الفعال لطرق التوجيه المختلفة (الزيارات الصيفية الاجتماعات المدرسية - المشاغل التربوية - الدروس الايضاحية . .الخ) لتطوير ممارسات المعلمين . ( ) ( ) ( )
- استخدام مبادىء التعلم الجيد في تقويم التعليم الصفي . ( ) ( ) ( )
- الوعي ببعض الاتجاهات الحديثة في تطوير المناهج المدرسية . ( ) ( ) ( )
- الاسهام في تقيم المناهج المدرسية وتطويرها . ( ) ( ) ( )
- تدريب المعلمين على تخطيط دروسهم اليومية في ضوء أهداف سلوكية محددة. ( ) ( ) ( )

	(بدرجة كبيرة)	(بدرجة أقل)	(لم ينجح)
ـ تدريب المعلمين على الاستخدام الوظيفي للوسائل التعليمية .	( )	( )	( )
ـ استخدام البحث الاجرائي لمعالجة بعض المشكلات المدرسية .	( )	( )	( )
ـ التنظيم الفعال للنشاطات المرافقة للمنهج	( )	( )	( )
ـ تنظيم برنامج فعال لارشاد وتوجيه التلاميذ	( )	( )	( )
ـ الاسهام الفعال في تنمية المجتمع المحلي	( )	( )	( )
ـ اقتناعك باهمية التدريب المستمر	( )	( )	( )
ـ تشجيعك على التعلم الذاتي	( )	( )	( )
ـ تطوير اساليب الاختبار والتقويم بمدرستك	( )	( )	( )
ـ رعاية الصحة الجسمية والنفسية للتلاميذ	( )	( )	( )
ـ استخدام اساليب ملائمة لدراسة الطفل وفهمه	( )	( )	( )
ـ مراعاة خصائص الأطفال اثناء التعامل معهم	( )	( )	( )
ـ التنظيم الفعال للسجلات المدرسية	( )	( )	( )
ـ	( )	( )	( )
ـ	( )	( )	( )
ـ	( )	( )	( )

اثناء عشر : المتابعة :-

٢٦ـ هل مازلت (بعد التخرج) تتمثل الممارسات التي اكتسبتها من خلال البرنامج ، اثناء القيام بمسئولياتك الادارية .

كثيرا ( ) قليلا ( ) نادرا ( )

٢٧ـ اذا كانت الاجابة (قليلا) او (نادرا) فان ذلك يعود الى أن :

(يمكن وضع اشارة (✓) أمام اكثر من مبرر من المبررات التالية)

ـ الوزارة تطالبني بالعمل في ضوء المهام الذي ينص عليها وضعي الوظيفي . ( )

ـ برنامج التأهيل لا يوفر وسائل المتابعة المستمرة . ( )

ـ الممارسات التي يقترح البرنامج على تأديتها لا تتلاءم وظروف المدرسة والتلاميذ ( )

ـ الوقت يضيع في القيام بالاعباء الادارية الروتينية اليومية ( )

ـ غالبية المعلمين لا يتجاوبون مع التغييرات التربوية التي اعترض عليهم ادخالها في ممارساتهم . ( )

- تقارير ممارسات المعلمين من مسئوليات جهات تربوية أخرى ( )
- سلم الترقيـــة لا يأخذ في الاعتبار المدير الذى يعمل على تحسين مدرسته ( )
( )
-

٢٨- هل ترى بأن توفر برنامج للمتابعة المستمرة سيساعد على استخدامك المستمر للممارسات التربوية التى اكتسبتها خلال فترة تأهيلك ؟

نعـــم ( ) لا ( )

اذا كان الجواب (نعـــم) ما الوسائل التى تقترح الاخذ بهـا ؟ أن :-

- تسند الى الموجه الاداري بالتعليم العام مسئولية الاشـراف الفني ( )
- يستمر المرشـــد التربوى للادارة المدرسيـــة في متابعة المديرين بعد تخرجهـــم ( )
- يكلف الموجهـــون التربويون بمهمة متابعة المديرين بعد تخرجهـــم ( )
- تشكل لجنة من اكثر من جهة ذات علاقـة بمتابعة المديرين . ( )
- ينظـم التأهيل التربوى لقاءات مع المديرين لتقويم التوجيه المطلوب مهـم في عملهـــم . ( )
( )
-

واذا كان الجواب (لا) فما الذى تنصح الاخـذ به :-

١-

٢-

٣-

وبالله التوفيـــق ،،، .

ملحق رقم/ ١٦

بسم الله الرحمن الرحيم

استبيان

لاستطلاع آراء مديرات المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية لبرنامج التأهيل التربوي اثناء الخدمة بدولة البحرين .

اعداد

مبارك علي الجنيد

١٩٨٢

بسم الله الرحمن الرحيم

اخي ورميلي / مدير المدرسة الابتدائية والابتدائية الاعدادية .. المحترم .

تحية طيبة ، وبعد ..

يستهدف الباحث من هذا الاستبيان ، تقويم برنامج التأهيل التربوي لمديري المدارس الابتدائية والابتدائية الاعدادية ، من وجهة نظرك ، وان هذا الاستبيان ضمن دراسة يعدها الباحث للحصول على درجة الماجستير في التربية . ويأمل الباحث منك أن تجيب على إسئلة الاستبيان كاملة ، وفي موضوعية ، وصراحة ، وأمانة ، لتكون آراؤك ومقترحاتك عونا على تطوير هذا البرنامج او اعداد برامج تدريبية جديدة .

علما بأن المعلومات التي سيحصل عليها الباحث ، لن تستخدم الا في اغراض البحث ، وستحاط بالسرية التامة .

ولكم واثر الشكر وفائق التقدير ،،،

الباحث

مبارك علي الجنيد

ملاحظة : الرجاء وضع علامة (✓) في المكان المناسب ، كلما تطلب الأمر ذلك ، عند اجابتك على اسئلة الاستبيان .

١. بيانات عامة :-

١٠١- الجنس : ذكر ( ) انثى ( ) .

٢٠١- السن : ( ) سنة في ١٩٨٩م .

٣٠١- سنة التعيين بوزارة التربية والتعليم :-

٤٠١- عدد سنوات الخبرة :-

- مدرسا ( ) . - مشرفا تربويا ( )
- مديرا مساعدا ( ) . - مديرا لمدرسة ( ) .

٥٠١- نوع المدرسة التي تعمل بها الآن :-

- ابتدائية ( ) ابتدائية اعدادية ( ) .

٦٠١- المؤهلات العلمية على التأهيل :-

المؤهلات	الجهة	تاريخ الحصول عليها
-		
-		
-		
-		
-		
-		

٧٠١- الدورات التدريبية التي التحقت بها قبل التأهيل التربوي :-

موضوع الدورة	الجهة	المدة	التاريخ
-			
-			
-			

٨٠١- سنة التخرج من التأهيل التربوي :

ترفق مع هذا الاستبيان برنامج الادارة المدرسية للاستعانة به عند الاجابة .

٧ - التخطيط لبرنامج التأهيل للادارة المدرسية :-

٢٠١ - هل أخذ رأيك عند تخطيط برنامج التأهيل الخاص بك ؟

نعم ( ) لا ( )

- اذا كانت الاجابة بـ (لا) الرجاء الانتقال الى السؤال رقم (٢٠٣)

٢٠٢ - اذا كانت الاجابة بـ (نعم) ، ان من الادوار التالية شاركت فيها :-

- المساهمة في تقصي الاحتياجات الصفية المطلوبة للبرنامج . ( )
- الاسهام في تقويم جوانب محددة من برامج سابقة كنت ملتحقا بها : ( )
- المشاركة في تحديد أهداف البرنامج وموضوعاته ( )

ادوار أخرى (حدد) :

- ( )
- ( )

٢٠٣ - اذا كانت اجابتك بـ (لا) ، هل ترى من الضروري أن تشارك في تخطيط برنامج تأهيلك ؟

ضروري ( ) غير ضروري ( )

اذا كانت الاجابة بـ (غير ضروري) انتقل للسؤال رقم (٢٠٥) .

٢٠٤ - اذا كان جوابك (ضروري) لماذا ؟

- لان ذلك سيساعد في :-

- اتخاذ موقف ايجابي من البرنامج . ( )
- الكشف عن الاحتياجات الفعلية للدارسين . ( )

مبررات اخرى (حدد) :

- ( )

٢٠٥ - اذا كان جوابك (غير ضروري) لماذا ؟

- لاني غير مقتنع بضرورة اشتراك الدارسين في تخطيط البرنامج . ( )
- ليس للدارسين القدرة على المشاركة في تخطيط البرنامج . ( )

غير ذلك (حدد) :-

- ( )

٢-٣- الى اى مدى تشعر أن البرنامج قد ارتبط بـ :-

	ارتبط الى حد بعيد	ارتبط	ارتبط الى حد ما	لم يرتبط
- أهداف المدرسة الابتدائية				
- مناهج المدرسة الابتدائية				
- خصائص طفل المدرسة الابتدائية وحاجاته .				
- مشكلات التعليم الابتدائي .				
- احتياجاتك المهنية المتجددة				
- مشكلات ادارة المدرسة الابتدائية				
- غير ذلك (حدد) :				
-				
-				

٣- أهداف البرنامج :-

٣-١- الى اى مدى يتضمن البرنامج أهدافا تتصف بـ :-

المواصفات	الى حد كبير	الى حد ما	مطلقا
- الوضوح والتحديد .			
- الشمول لمجالات : المعرفي الادراكي ، الوجداني ، النفس الحركي .			
- القابلية للتطبيق .			
- القابلية للملاحظة والقياس كحاجات تعليمية .			
- القابلية للتقويم .			
- الملاءمة لاحتياجاتك المهنية .			
- الارتباط بمحتوى البرنامج .			
مواصفات اخرى (حدد)			
-			
-			

٤- محتوى البرنـــامج :-

١٠٤ - ما مدى توفر الخصائص التاليـة في محتوى البرنامج :-

الخصـــــــــائص	متوفرة الى حد بعيـــد	متوفرة	متوفرة الى الحد ما	غيـــر متوفرة
- ارتباط المحتوى باهداف البرنامج.				
- حداثـــة المحتـــوى .				
- تكامل وترابط عناصـر المحتوى.				
- توازن مادة الادارة المدرسية ومادة التربيـة وعلم النفس .				
- تحقيق التكامل بين الجانب النظرى والعملـي .				
- امكانيـــة تطبيقـــه .				
- ملاءم لاحتياجاتك المهنية .				
- ملاءم للمستوى التربوى للدارسين.				
خصـــائص أخـــرى : - -				

٢٠٤ - ا - ما موضوعات الادارة المدرسية ، ذات فائدة عملية لك ، وترى أن يبقى عليها البرنامج (الرجاء كتابتها تنازليا حسب درجة الأهمية) .

السنة الدراسيـــة الاولـــى	السنة الدراسيـــة الثانيـــة
-	.....
١-	.....
٢-	.....
٣-	.....
٤-	.....
٥-	.....

٣٠٤ - ٢ - ما موضوعات الادارة المدرسية ، ذات فائدة عملية قليلة لك ،وترى أن تحذف من البرنامج ؟ (الرجاء كتابتها تنازليا حسب درجة الاهمية)

السنة الدراسية الاولى	السنة الدراسية الثانية
١-	١- .....
٢-	٢- .....
٣-	٣- .....
٤-	٤- .....
٥-	٥- .....

٣٠٤ - ٣- ما موضوعات الادارة المدرسية الجديدة ،والتي ترى أن تضاف الى البرنامج، لفائدتها العملية لك - (الرجاء كتابتها تنازليا حسب درجة الأهمية) .

السنة الدراسية الاولى	السنة الدراسية الثانية
١-	١- .....
٢-	٢- .....
٣-	٣- .....
٤-	٤- .....
٥-	٥- .....

٣٠٤ - ٤- ما موضوعات التربية وعلم النفس ،ذات فائدة عملية لك ، وترى أن يبقى عليها البرنامج - (الرجاء كتابتها تنازليا حسب درجة الأهمية) .

السنة الدراسية الاولى	السنة الدراسية الثانية
١-	١- .....
٢-	٢- .....
٣-	٣- .....
٤-	٤- .....
٥-	٥- .....

٠٢٠٤ ٢- ما موضوعات التربية وعلم النفس ،ذات فائدة عملية قليلة لك ، وترى أن تحذف من البرنامج (الرجاء كتابتها تنازليا حسب درجة الاهمية) ٠

السنة الدراسية الاولى	السنة الدراسية الثانية
١-	١- .....
٢-	٢- .....
٣-	٣- .....
٤-	٤- .....
٥-	٥- .....

٠٢٠٤ ٣- ما موضوعات التربية وعلم النفس الجديدة ،والتي ترى أن تضاف الى البرنامج، لفائدتها العملية لك ٠ (الرجاء كتابتها تنازليا حسب درجة الأهمية) ٠

السنة الدراسية الاولى	السنة الدراسية الثانية
١-	١- .....
٢-	٢- .....
٣-	٣- .....
٤-	٤- .....

٥ - مواد الدراسة الذاتية (التعيينات الدراسية) :-

١٠٥ - ما مدى توفر المواصفات التالية في مواد الدراسة الذاتية (التعيينات الدراسية) التي كان البرنامج يوزعها عليك :-

المواصفات	متوفرة الى حد بعيد	متوفرة	متوفرة الى حد ما	غير متوفرة
- مقدمة تبين حاجة المدير الدارس الى دراسة هذه المادة ٠				
- ابتداء هذه المادة بأهداف محددة ٠				
- توفر فرص الاختيار من عدة انشطة بديلة تخدم الهدف الواحد ٠				
- تنوع الانشطة في المادة التعليمية الواحدة				
- اشتمالها على امثلة ورسوم واشكال توضيحية مناسبة لتقريب الافكار النظرية ٠				

المواصفـــــــــات	متوفرة الى حد بعيد	متوفرة	متوفرة الى حدما	غير متوفرة
- ارتباط الامثلة التوضيحية السابقة بواقع الصناعة والكتب المدرسية المقررة للمدرسة الابتدائية .				
- التبويب الجيد للاقسام الرئيسية والفرعية .				
- وضوح اللغة و سلامتها .				
- تشجيعها على الاطلاع على مراجع اضافية .				
- ذات افكار قابلة للتطبيق .				
* مواصفات أخرى (حدد)				
-				
-				

٦- أساليب التأهيل التربوي للادارة المدرسية :-

٦. ١- الحلقات الدراسية :-

- الى اى مدى تتحقق المواصفات التالية على الحلقات الدراسية :-

المواصفـــــــــات	غالبا	احيانا	أبدا
- ذات أهداف :-			
أ- واضحة .			
ب - محددة .			
جـ - قابلة للتطبيق .			
د - شاملة لمجالات: المعرفي الادراكي ، الوجداني، النفس الحركي			
- استناد نشاطاتها الى خبة مختلفة للدارسين .			
- تكامل الحلقات الدرسية مع نشاطات البرنامج .			

المراحظـــــــــــــــات	غالبـــا	احيانا	أبـــدا
ـ التنوع الرغيفي لنشاطات الحلقات الدراسيـــة ·			
ـ الدور الفاعل للمديرين في اثراء الحلقـــات الدراسية ·			
ـ معالجتها للصعوبات التي تواجه الدارسين مع الدراسة الذاتيـــة ·			
ـ تقريبها للافكار النظرية بالتطبيقات العمليـــة ·			
ـ خروجك من الحلقات الدراسيـــة بتطبيقات عمليـــة يسهل عليك تطبيقها في المدرسة ·			
ـ استفادك في تقويم الحلقـــات الدراسيـــة ·			
* مراحظـــــــات أخرى (حـــدد) : ـ ـ			

٢٠٦ـ اساليب التربيـــة العمليـــة :ـ

٢٠٦ـ١ـ ما اساليب التربية العملية ، التي استخدمها البرنامج اثناء تأهيلك :ـ

١ـ الزيارات المدرسيـــة ( ) ٥ـ التعليم التوضيحي ( )
٢ـ التعليم المصغـــر ( ) ٦ـ البحث الاجرائي ( )
٣ـ التقـــويم الذاتـــي ( ) ٧ـ الرحـــلات الميدانية ( )
٤ـ تبادل الزيارات المدرسيـــــــة ( )

ـ اســـاليب أخرى (حـــدد)

( )

( ) ٩ـ

ـ٨

٢٠٢٠٦- اي من اساليب التربية العملية السابقة في رقم (١٠٢٠٦) ينطبق عليهـا المواصفات التالية :- (يمكن وضع علامة (✓) تحت اكثر من رقم ١٠ .

المواصفات	أسلوب التربية العملية								
	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩
- ينطلق من أهداف محددة									
- يعتبرها قيمة عملية لك .									
- استخدم بعدد كاف لتدريبك على المهارات المطلوبة منك .									
- يستند الى معايير واضحة تعينك على استخدامه استخداما صحيحا .									
- يساعدك على رؤية جوانب النقص في ممارساتك المهنية .									
- يأخذ وقتا اطول مما يجب									
- يأخذ وقتا اقصر مما يجب .									
- تصاحبه محاضرات تقويم جيدة .									
- تحدد دور الإطار بالبرنامج مسبقا .									
مواصفات اخرى (حدد)									

٧. الدورات الصيفيـــــة :-

١٠٧- ما مدى توفر المواصفات التالية في الدورات الصيفية :-

المواصفـــــــــــــات	متوفرة الى حد كبير	متوفرة	متوفرة الى حد ما	غير متوفرة
- ذات أهداف محددة .				
- قابليـــة أهدافها للتطبيـــق .				
- انسجام موضوعات الدورة مع الاحتياجات العلمية للدارســـين .				
- اسهام المدربين في تجديد موضوعات البرنامج				
- اعداد البرنامج في ضوء نتائج تقويـــم الـــدورة الاساسيـــة السابقـــة .				
- للجانب العملي وزن اكبر من الجانـــب النظري بالمقارنة الى الدورات الاساسية الســـابقـــة .				
- كفاية مدة الدورة لتحقيق أهدافها .				
- ملاءمـــة توقيت الدورة بالمقارنة الـــى ظروف الدارســـين .				
- مواصفـــــات أخرى (حـــدد)				

٨. الوسائل التعليمية التعلمية :-

١٠٨- ما مدى استخدام البرنامج للوسائل التعليمية التعلمية التالية :-

الوسائل التعليمية التعلمية	استخدمت كثيرا	استخدمت قليلا	لم تستخدم
- عروض التليفزيون المغلق الدائرة .			
- الافلام السينمائية .			
- عروض الاطلام الثابته او الشرائح .			
- جهاز العارض فوق الرأس .			
- التسجيلات الصوتية .			
- وسائل تعليمية تعلمية أخرى (حدد)			
-			
-			

٩- القائمون على التدريب :-

الى اى مدى تشعر بتوفر المواصفات التالية في القائمين على التدريب :-

المواصفات	متوفرة الى حد بعيد	متوفرة	متوفرة الى حدما	غير متوفرة
- الكفاءة العلمية في التخصص .				
- القدرة على توجيه وارشاد المتدربين				
- الاستخدام الفعال لاساليب التدريب .				
- تقدير الاخرين واحترامهم .				

المواصفـــــــــــــــــات	متوفرة الى حد بعيد	متوفرة	متوفرة الى حدما	غير متوفرة
ـ السعي المستمر لتطوير نموذجهم المهني				
مواصفـــــات أخرى (حـــــدد)				
ـ				
ـ				

١٠ـ الامكانـــــات

١٠١ـ المكتبـــة

١٠١٠١ـ هل كنت تستعمل مكتبة التأهيل التربوي

الى حد كبير ( ) الى حدما ( ) لم استعمل ( )

١٠١٠٢ـ اذا كانت اجابتك (الى حدما) أو (لم استعمل) ما الاسبـــاب المعوقـــة لك ؟ (يمكن ان تجيب على اكثر من سبب)

ذلك لعدم وجود :ـ

ـ الامداد الكافية من الكتب والمراجع ذات الصلة بالبرنامج. ( )

ـ الوقت الكافي للتردد على المكتبـــة . ( )

ـ التشجيع الكافي للتردد عليهـــا . ( )

ـ نشاطات بالبرنامج يتطلب تنفيذها التردد عليها ( )

ـ اسبـــاب أخـــرى (حـــــدد)

ـ ( )

ـ ( )

ـ

١٠٢ـ مكان البرنامـــج :ـ

١٠٢٠١ـ هل كان مكان انعقـــاد الدورة مناسبـــا ؟

نعم ( ) الى حدما ( ) لا ( ) .

١٠٢٠٢ـ اذا لم يكن الجواب بـ (نعم) فان ذلك يعود :ـ

(يمكن أن تجيب على اكثر من سبب) .

( )
- لأن الوصول الى المكان يستغرق وقتا طويلا .
( )
- لأنه لا يتمتع بتهوية واضاءة جيدة .
( )
- لان غرفة لا تصلح لتنظيم الحلقات الدراسية وما تتطلب من نشاطات
اسباب أخرى (حدد) :-

( )
-

( )

٣٠١٠- مدة دورات الدورات الاساسية :-

١٠٣٠١- مدة الدراسة .
كيف تصف المدة اللازمة لتحقيق أهداف الدورات الاساسية ؟
كافية ( ) طويلة ( ) قصيرة ( )

٢٠٣٠١- وقت الحلقات الدراسية للدورات الاساسية :-
هل كان وقت انعقاد الحلقات الدراسية مناسبا لك ؟
نعم ( ) الى حدما ( ) لا ( )
- اذا كان جوابك (نعم) ، لماذا ؟

( )
- للتوفيق بين مسئولياتي مديرا ومسئولياتي دارسا .
( )
- لمراعاة الامكانات المتوفرة لدى البرنامج في تنظيم الدورة .
( )
- مبررات أخرى (حدد) :
( )
-
( )
-

واذا لم يكن جوابك بـ (نعم) فما الوقت الذي تراه لك مناسبا ؟
الوقت المقترح :
( )
١- خلال العطل الصيفية
( )
٢- اثناء الدوام المدرسي .
غير ذلك (حدد) :-
( )

-٢-

ولماذا اخترت هذا الوقت :-

- (١) للقيام بالنشاطات الدراسية التي تتطلبها الدورة ( )
- (٢) لمراعاة مسئولياتي الاسرية . ( )
- غير ذلك (حدد) ( )
- (٣)

١١-٤- الحوافز :-

١١-٤-١- الى اى مدى انت راض عن الحوافز التالى اعطيت لك بعد التخرج ؟

راض الى حد كبير ( ) راض الى حدما ( ) غير راض ( )

١١-٤-٢- اذا لم تكن راض عن تلك الحوافز ، فهل توافق على أن :

(يمكن الاجابة على اكثر من اقتراح)

- يعطى المتفوقون مكافأة مالية تضاف الى رواتبهم . ( )
- يرتبط سلم الترقية بالمؤهل التربوى . ( )
- تتاح فرص التعليم العالي للخريجين . ( )

مقترحات اخرى (حدد) :- ( )

- ( )
-

١٢-١- وسائل التقويم وأدواته :-

١٢-١- اى من وسائل التقويم وأدواته استخدمها البرنامج اثناء تأهيلك .

(يمكن وضع علامة (✓) أمام اكثر من وسيلة أو اداة) .

١- الاختبارات الكتابية الفترية ( )
٢- الامتحانات الكتابية النهائية ( )
٣- التقارير . ( )
٤- الزيارات المدرسية ( )
٥- التقويم الذاتي ( )
٦- ملاحظة اسهامات الدارسين بالحلقات الدراسية ( )
- وسائل وادوات أخرى (حدد) :
٧- ( )
٨- ( )

٢٠١٢- هل كانت وسائل التقويم وادواته تتصف بالمواصفات التالية :-

المواصفـــــــــــــــات	تتصف	الى حد ما	لا
.. ارتباط وسائل التقويم وادواته باهداف البرنامج			
- تنوع وسائل التقويم وادواتـــه .			
- اهتمامها بالمراقب الى جانب اهتمامها بتقويم المهارات والمعـــارف .			
- توظيفها لتشخيص الصعـــوبات التي يواجهها الدارسون في سبيل بلوغ الاهداف .			
- توظيف نتائج التقويم في تطوير جوانب محددة من البرنامـــج .			
- التوقيت المناسب في استخدام وسائل التقويم وادواتـــه .			
- مواصفـــــات اخرى (حـــدد) - -			

١٢ . تقويم نتائج البرنامج .

١٠١٢ - الى أى مدى نجح البرنامج في مساعدتك على :-

	نجح كثيرا	نجح	نجح قليلا	لم ينجح
- اعداد الخدمات التوجيهية لتنوير جوانب محددة بالمدرسة .				
- اكتساب مهارات في بناء علاقات انسانية مع الآخرين .				
- فهم سيكولوجية الراشدين .				
- تمثل الادارة الديموقراطية في ادارة مدرستك .				
- التعريف الفعال لطرق التوجيه التالية : أ - الزيارات الصفية .				
ب - الاجتماعات المدرسية .				
جـ - المشاغل التربوية .				
د - الدروس الايضاحية .				
- طرق توجيهية أخرى (حدد) هـ - و -				
- مراعاة خصائص الأطفال اثناء التعامل معهم .				
- استخدام مبادئ التعلم الجيد في تقويم التعليم الصفي .				
- الوعي ببعض الاتجاهات الحديثة في تطوير المناهج المدرسية .				
- الاسهام في تقويم المناهج المدرسية وتطويرها .				

	نجح كثيرا	نجح	نجح الى حد ما	لم ينجح
- تدريب المتعلمين على تخطيط دروسهم اليومية في ضوء اهداف سلوكية .				
- تدريب المتعلمين على الاستخدام الوظيفي للوسائل التعليمية التعلمية .				
- استخدام البحث الاجرائي لمعالجة بعض المشكلات المدرسية .				
- التنظيم الفعال للنشاطات المرافقة للمنهج .				
- تنظيم برنامج فعال لارشاد وتوجيه التلاميذ .				
- الاسهام الفعال في تنمية المجتمع المحلي .				
- الاقتناع بأهمية التدريب المستمر .				
- ممارسة التعلم الذاتي .				
- تطوير اساليب الاختبار والتقويم بمدرستك .				
- رعاية الصحة الجسمية والنفسية للتلاميذ .				
- استخدام وسائل ملائمة لدراسة الطفل وشخصه .				
- التنظيم الفعال للسجلات المدرسية .				
- نتائج اخرى (حدد) - -				

١٢. المتابعـــة :-

١٠١٢- هل مازلت (بعد التخرج) تتمثل الممارسات التي اكتسبتها من خلال البرنامج ، اثناء القيام بمسئولياتك الادارية ؟

كثيرا ( ) قليلا ( ) نادرا ( ) .

٢٠١٢- اذا كانت الاجابة (قليلا) أو (نادرا) فان ذلك يعود الى أن : يمكن وضع علامة (✓) أمام اكثر من مبرر من المبررات التالية :-

- الوزارة تطالبني بالعمل في ضوء المهام التي ينص عليها وصفي الوظيفي. ( )
- برنامج التأهيل لا يوفر وسائل المتابعة المستمرة . ( )
- التغييرات التي يقترح البرنامج على تطبيقها لاتتلاءم وظروف المدرسة والتلاميذ . ( )
- الوقت يضيع في القيام بالاعباء الادارية الروتينية اليومية . ( )
- غالبية المعلمين لا يتجاوبون مع التغييرات التربوية التى اقترح عليهم ادخالها في ممارساتهم . ( )
- تطوير ممارسات المعلمين من مسئوليات تربوية اخرى . ( )
- سلم الترقية لا يأخذ في الاعتبار المدير الذى يعمل على تحسين مدرسته . ( )

مبررات اخرى (حدد) :-

- ( )
- ( )
- ( )

٣٠١٢- هل ترى بأن توفير برنامج للمتابعة المستمرة سيساعد على استخدامك المستمر للممارسات التربوية التى اكتسبتها خلال فترة تأهيلك ؟

نعم ( ) لا ( )

واذا كان الجواب بـ (لا) انتقل للسؤال (١٢ - ٥) .

٤٠١٢- اذا كان الجواب بـ (نعم) ما الوسائل التى تقترح الاخذ بها ؟ أن :

- تسند الى الموجه الادارى بالتعليم العام مسئولية الاشراف الفنى . ( )
- يستمر المرشد التربوى للادارة المدرسية في متابعة المديرين بعد تخرجهم . ( )
- يمثل موجهون متخصصون في الادارة التربوية بمتابعة المديرين خلال العام الدراسي . ( )
- يمثل الموجهون التربويون بمهمة متابعة المديرين بعد تخرجهم . ( )

وسائل مقترحة أخرى (حدد)

- ( )
- ( )
- ( )

٥.١٣- واذا كان الجواب بـ (لا) فما الذي تنصح الأخذ به :-

١-

٢-

٣.

١٤.- مقترحات اخرى ذات أهمية في تطوير البرنامج :-

١-

٢-

٣-

وبالله التوفيق .

ملحق بالاستفتاء

أهداف مشروع التأهيل التربوي :

١ - تأهيل مدير ومعلم المرحلة الابتدائية تأهيلا تربويا يتمشى والمفاهيم التربوية الحديثة .

٢ - اعادة بناء شخصية مدير ومعلم المرحلة الابتدائية كقادة تربويين على ضوء الخبرات التربوية التي نجحت الدول المتطورة في تطبيقها والاستفادة منها في مجال التربية والتعليم .

٣ - رفع فاعلية الادارة المدرسية الى المستوى التربوي الحضاري المتجدد .

٤ - خلق فاعلية التطوير في اساليب ووسائل التعلم المختلفة ، عن طريق تبني طريقة التعلم المتعدد الوسائل .

٥- خلق عادات واساليب عمل فاعلة لدى مدير ومعلم المرحلة الابتدائية ، كالعمل الجماعي ، والبحث التربوي ، والشعور العملي بالمسئولية .